

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA
FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“El Bienestar Psicológico en las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros de la empresa El Cóndor S.A., de Salta capital, año 2.017”.

Alumna: Rivera Patricia Lorena

Director de tesis: Lic. David Galván

AUTORIDADES ACADÉMICAS

RECTOR

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

VICERRECTOR ACADEMICO

Mg. Constanza Diedrich

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Dr. Darío Eugenio Arias

DECANO DE LA FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

Lic. Susana del Carmen Arzelán Allué

SECRETARIA ACADEMICA

Dra. Adriana Iburguren

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Lic. Sandra Elisabeth Zabala Salazar

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo, establecer el nivel de Bienestar Psicológico, que manifiestan las mujeres conductoras de colectivos, de la empresa El Cóndor S.A., de Salta capital (2017). Participantes: la población total de mujeres conductoras de estos vehículos, en dicha empresa, 16 mujeres. Instrumento: Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) de Martina Casullo (2002). Resultados de la investigación: el 75% de las participantes tiene un alto nivel de Bienestar Psicológico; el 19% presenta un nivel medio; y sólo el 6%, tiene un nivel bajo.

Palabras claves: Bienestar Psicológico - mujeres conductoras - transporte urbano de pasajeros.

ABSTRACT

This study aims to establish the Psychological Well being of female drivers who work at El Cóndor S.A., bus company in Salta city (2017). Participants: Total number of female drivers at said company, 16 women. Methodology: in order to establish the Psychological Well being of female drivers, the Measurement Scale of the Psychological Well being of Adults (BIEPS-A) by Martina Casullo was used. Results: 75% percent of participants show high levels of Psychological Well being; 19% percent show mid levels of Psychological Well being; 6% shows low levels of Psychological Well being

Key words: Psychological Well being – female drivers – public transport

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
Pregunta de Investigación	4
Objetivo de Investigación.....	4
JUSTIFICACIÓN	5
ESTADO DEL ARTE	6
CONSECUENCIAS ÉTICAS Y LEGALES	11
MARCO TEÓRICO	13
CAPÍTULO 1	14
EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA	15
Psicología positiva	15
Bienestar Psicológico	17
CAPÍTULO 2	23
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN.....	24
El Prejuicio	24
Los estereotipos	26
Las representaciones sociales en la ciudad de Salta	30
CAPITULO 3	34
MARCO INSTITUCIONAL	35
Empresa El Cóndor S.A.....	35
CAPÍTULO 4	36
REALIDAD ACTUAL DE LAS MUJERES CONDUCTORAS DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS.....	37
Régimen de Contrato de Trabajo en Argentina (Ley 20.744/76).....	41
Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Tranviarios Automotor (UTA). (CCT 460/73).....	43
ASPECTOS METODOLÓGICOS	45
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	46
VARIABLES	47
Definición conceptual:	47
Definición operacional:	47

DISEÑO	49
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	50
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
PROCEDIMIENTO.....	53
ANÁLISIS DE DATOS.....	54
CONCLUSIÓN.....	72
SUGERENCIAS	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	87

INTRODUCCIÓN

En Salta capital, desde el año 2015, algunas unidades del transporte público de pasajeros de diferentes empresas, son conducidas por mujeres. Esta es una situación nueva para esta ciudad, y como sabemos, toda situación nueva, genera un proceso de cambio, a veces conflictivo, hasta que logra asimilarse.

Una cuestión a abordarse sería: ¿Cómo se sienten estas choferes?. ¿Cuál es su Bienestar Psicológico, al desempeñarse en un trabajo, que hasta hace poco, era llevado a cabo exclusivamente por hombres, en una ciudad, con las características de Salta? (Verde, 2015). El Bienestar Psicológico es “la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva” (Casullo, 2002, p. 14). Este es el objetivo de esta investigación.

No fue fácil desempeñarse como choferes de colectivos. Debieron recurrir a la justicia, denunciando a las empresas de transporte, por discriminación de género, tras su negativa a contratarlas. Esto fue avalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Corte de Justicia de Salta, Expte Nº 33.102/09; tomo 145: 909/954).

La discriminación, es un comportamiento, producto de ciertos estereotipos, que son cualidades asignadas por un grupo a los miembros de otro grupo (Cuadrado, 2007, p. 245). Específicamente, los estereotipos de género, inciden en los roles que se les asignan a hombres y mujeres. Cuando por ejemplo, una mujer realiza una actividad laboral asociada a lo masculino, puede ser objeto de discriminación, en una sociedad donde esto no es aceptado.

Además de la cuestión de género, estas mujeres, deben afrontar diariamente, las problemáticas comunes a todas las personas, que se desempeñan en el ámbito del transporte público de pasajeros, y que afectan su salud física y psicológica. Problemas relacionados con el tránsito: conducir en

horas “pico” por calles que a veces pueden no estar en buen estado, o puede estar interrumpido el tránsito por distintos motivos, el aumento del tráfico vehicular, la exposición a la contaminación ambiental y auditiva, el tiempo de recorrido que deben cumplir estrictamente, los accidentes, entre otros. Dificultades con los vehículos que conducen, el estado en el que estos se encuentran; y con las personas, conflictos con algunos pasajeros u otros conductores o peatones.

Estos trabajadores, también se encuentran más expuestos a los accidentes viales. La asociación civil “Luchemos por la vida”, en un estudio realizado por ellos mismos, en base al total de muertes publicadas en los principales diarios de Argentina, concluyeron que, de las 476 muertes publicadas entre enero y abril del 2011, el 13 % involucraba a choferes de colectivos, pese a que son conductores profesionales, por lo cual desde esta asociación, reclaman desde entonces, que los choferes sean capacitados en conducción segura o defensiva, y que sean controlados y sancionados eficazmente de ser necesario, tanto por las autoridades como por la empresa donde se desempeñan (Luchemos por la vida, 2017).

La misma entidad informó que hasta el 11 de enero de 2017, los muertos en Argentina durante el año 2016 fueron 7.268, lo cual implica un promedio de 20 muertes por día, y 606 por mes. La provincia de Salta, estaría en 4º lugar, con 305 fallecidos, luego de Bs. As con 2.211, Santa Fe con 736, y Córdoba con 415 según cifras oficiales y actualizadas. (Luchemos por la vida, 2017).

Por otra parte, y en un plano de análisis general, las mujeres conductoras de transporte, deben afrontar las dificultades comunes que plantea el mercado laboral, y que se caracteriza por: condiciones laborales cada vez más inestables; la dificultad creciente, no solo en conseguir un empleo, sino en conservarlo; surgen nuevos campos laborales, nuevas carreras universitarias y terciarias; incremento en la capacitación sobre diferentes oficios, vistos estos como posible salida laboral; mayor avance tecnológico; exigencias de capacitación continua, a toda persona activa laboralmente, sea cual sea el ámbito en el que se desempeñe. Esto repercute significativamente en los jóvenes, y en su salud mental; no solo por las dificultades para conseguir

empleo, sino por la inestabilidad laboral que existe, y que hace que conseguir un empleo, y perderlo al poco tiempo, sea una situación repetida para ellos, debiendo recurrir al subempleo.

La situación de desempleo puede afectar la psiquis de los jóvenes, porque aquellos que ya están fuera del mercado de trabajo durante mucho tiempo se desaniman más fácilmente, demuestran pesimismo y dificultades para recolocarse en el mercado de trabajo. La dificultad de encontrar una ocupación puede causar que la cualificación profesional se deteriore, porque, a medida que el desempleo se extiende, el individuo se ve obligado a aceptar una sub-ocupación para mantener su supervivencia, lo que puede disminuir su autoestima (MENEZES; DEDECCA, 2006).¹

Ante una situación tan compleja, esta investigación se realizó, con el objetivo de conocer, cuál es el nivel de Bienestar Psicológico de estas conductoras; desde la perspectiva de la Psicología Positiva, que procura enfatizar los aspectos positivos de los individuos, y fortalecer sus recursos, para afrontar situaciones conflictivas (Vázquez y Hervas, 2014). También se enmarcó en la Psicología Laboral, que es una rama de la psicología, definida como “la disciplina que busca establecer en qué forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando la eficacia en las actividades de la empresa” (Olivares y González, 2014, p.V).

¹ A situação de desemprego pode afetar o psiquismo dos jovens, porque aqueles que já estão fora do mercado de trabalho há muito tempo se desencorajam mais facilmente, demonstram pessimismo e dificuldade para se recolocar no mercado de trabalho. A dificuldade de encontrar uma ocupação pode fazer com que a qualificação profissional se deteriore, pois, à medida que o tempo de desemprego se estende, o indivíduo se vê obrigado a aceitar uma subocupação para manter sua sobrevivência, o que pode diminuir sua autoestima (MENEZES; DEDECCA, 2006).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Pregunta de Investigación

¿Qué nivel de Bienestar Psicológico, manifiestan las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, de la empresa El Cóndor S.A. de Salta capital, en el mes de noviembre, del año 2.017.

Objetivo de Investigación

Establecer el nivel de Bienestar Psicológico, que manifiestan las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros de la empresa El Cóndor S.A., de Salta capital, en el mes de noviembre, del año 2.017.

JUSTIFICACIÓN

Hace aproximadamente dos años, que las personas que utilizan el servicio de transporte urbano de pasajeros para movilizarse hacia sus trabajos, escuelas, universidades, hogares, etc., seguramente se sorprendieron al subir al colectivo y ver una mujer sentada frente al volante. Este hecho no se logró sin pocas complicaciones, idas y venidas en la justicia, denuncias de parte de ellas por discriminación, las que fueron noticia en diferentes periódicos de la ciudad (El Tribuno, Diario Popular, entre otros).

Actualmente y después del tiempo transcurrido, algunas mujeres que desean ingresar a ese ámbito laboral, argumentan que tienen dificultades para hacerlo (El Tribuno, 2017). Es una realidad nueva en Salta capital, y como todo hecho nuevo, puede generar algunas resistencias.

Esta investigación, desde el enfoque de la Psicología Positiva, y enmarcado en el campo de la Psicología Laboral, busca comprender mejor esta realidad, insuficientemente conocida por la sociedad salteña; conocer cuál es el nivel de Bienestar Psicológico de estas mujeres, en un ámbito laboral considerado hasta hace poco tiempo, solamente masculino, en un contexto de prejuicios y estereotipos de género. Este último es definido como “un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se suelen aplicar de manera indiscriminada a todos los miembros de uno de estos grupos” (Cuadrado, 2007, p. 245), y pueden provocar situaciones injustas (Corte de Justicia de Salta, Expte N° 33.102/09; Tomo 145: 909/954).

En la medida en que estas trabajadoras tengan un buen nivel de Bienestar, se beneficiarán ellas mismas, como también la empresa en la cual se desempeñan, a través de un mejor servicio a los usuarios, y un mayor prestigio.

ESTADO DEL ARTE

1- Martos Mula, A. J; Vaca D. S.; Guari C. A.; Di Filippo Ordoñez N. B. **“Bienestar psicológico en los alumnos ingresantes a la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales – Universidad nacional de Jujuy (FH y CS-UNJu) (2015)”**. El presente estudio analiza el bienestar psicológico que pudiera estar contribuyendo a la adaptación de los alumnos a la FH y CS-UNJu. Se administró la Escala de bienestar psicológico (BIEPS) de Casullo, una Encuesta Sociodemográfica y una Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg. El mismo se realizó desde un paradigma positivista, método cuantitativo, diseño de corte descriptivo en un primer momento para conocer los niveles de bienestar psicológico que presentaban los alumnos, y posteriormente se intentó establecer la relación con algunos factores socioeconómicos y de contexto de los mismos, así como entre el bienestar psicológico y el abandono/ permanencia en los estudios. Resultados: se observó un bajo bienestar psicológico, siendo este afectado por diversos factores sociodemográficos y por el estado de ánimo de los alumnos, sin encontrar relación directa entre el bienestar psicológico y el abandono /permanencia en los estudios.

2- Freire Rodríguez, C. **“El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: Operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento”**. (2014). Tesis doctoral en la Universidad de A Coruña. Analiza en qué medida el bienestar psicológico, desde una perspectiva eudaimonica favorece un afrontamiento eficaz del estrés académico. Diseño ex post facto prospectivo simple de corte transversal en el que participaron estudiantes de la universidad de A. Coruña. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Afrontamiento del Cuestionario de Estrés Académico (A-CEA) y la adaptación española de las Escalas de bienestar psicológico de Ryff. Se realizó también un ANOVA de un factor para estimar si el grado de bienestar psicológico con sus seis dimensiones, influye diferencialmente en la adopción de las estrategias de reevaluación positiva,

búsqueda de apoyo y planificación. Resultados: el modelo de Ryff mostró mejor ajuste teórico a los datos y se observó una relación positiva significativa entre las seis dimensiones del bienestar psicológico y las tres estrategias de afrontamiento del estrés académico analizadas. Se trabaja sobre la implementación de estrategias para aumentar el bienestar psicológico de los estudiantes para optimizar el afrontamiento eficaz de los problemas académicos.

3- Marsollier R. y Aparicio M. **“El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas” (2011)**. Se aborda el constructo de bienestar psicológico desde el análisis del contexto laboral. El enfoque es desde la psicología positiva. Diseño mixto. El objetivo es conocer el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 sujetos de la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, Argentina a partir del análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan en la salud y su vinculación con las estrategias de afrontamiento. El método es cuantitativo para conocer los niveles de bienestar psicológico y cualitativo para profundizar las razones. Los instrumentos son: Escala de bienestar psicológico, BIEPS-A de Casullo y Cuestionario de estrategias de Afrontamiento de Frydenberg y Lewis. Resultados: El bienestar psicológico en el plano laboral, tiene una gran vinculación con las estrategias de afrontamiento, lo cual podría derivar en programas para fortalecer el desarrollo de estrategias de afrontamiento positivas.

4-Romero Carrasco, A. E; Brustad, R. J; García Mas, A. **“Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte” (2007)** España. Se pretende una visión panorámica sobre la utilización de la teoría de Ryff en contextos deportivos con especial atención a los correlatos del bienestar psicológico como autodeterminación, afrontamiento, afecto positivo y autoeficacia. El enfoque es desde la psicología positiva. El instrumento aplicado fue la Escala de Bienestar Psicológico. Resultado: La teoría de bienestar psicológico de Ryff representa un modelo de constructo

coherente, válido y avalado científicamente, aplicable al ámbito de la actividad física y el deporte, siendo fundamental el fortalecimiento del bienestar psicológico del deportista.

5- Figueroa, M. I.; Contini, N.; Lacunza, A.; Levín, M.; Estévez Suedan, A. **“Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán (Argentina)” (2005)**. Universidad de Murcia, España. Investigación realizada desde un modelo de la salud. Se consideran las estrategias de afrontamiento como posibles factores protectores de la salud. Los objetivos fueron: identificar y analizar las estrategias de afrontamiento que utilizan los adolescentes; indagar el nivel de bienestar psicológico del grupo estudiado; determinar las estrategias que emplean los adolescentes con alto nivel de bienestar y si son diferentes a las utilizadas por los que presentan bajo nivel de bienestar. Diseño: estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Muestra: incidental. Participantes: 150 adolescentes escolarizados de 13 a 18 años de edad de San Miguel de Tucumán, Argentina de nivel socioeconómico bajo. Instrumentos: Escala de Afrontamiento para Adolescentes (ACS) versión castellana editada por TEA y Escala de Bienestar Psicológico para adolescentes adaptación Casullo (BIEPS-J). Resultados: se hallaron diferencias significativas en el empleo de estrategias de afrontamiento en adolescentes con alto y bajo nivel de bienestar psicológico. Los adolescentes con alto bienestar psicológico tienen una percepción de control y de autocompetencia que les permite actuar sobre el entorno empleando estrategias positivas.

6- I Sentis, L. R. **“Salud laboral en conductores profesionales del transporte por carretera” (2016)** Tarragona. Tesis doctoral. Universitat Rovira I Virgili. Investigación configurada por dos estudios, el estudio 1 denominado “Estructura interna y fiabilidad de las escalas Bus Driver Stress (BDS-59), Groningen Sleep Quality Scale (SSQ) y musculoesqueléticos problemas (MP)”, tiene por objetivo estudiar la estructura interna y la fiabilidad de la escala BDS-59,

SSQ y MP ; y el estudio 2 llamado “Indicios de validez y modelo correlacional-predictivo” que tiene por objetivo analizar los indicios de validez de las escalas del estudio 1 y identificar la capacidad predictiva de las variables criterio sobre los cinco componentes del transporte (conducción relajada, prevención de peligros, alerta y vigilancia, búsqueda de emociones, y fatiga y ansiedad. Participantes: los mismos para ambos estudios, conductores de transporte (autobuses de pasajeros, camiones, taxis, ambulancias, etc.), hombres y mujeres. Seleccionados de forma incidental. Muestreo no probabilístico. Resultados: Las tres escalas utilizadas en el estudio 1 presentan una fiabilidad adecuada. En el estudio 2, la validez de las escalas anteriores son apropiadas y el estrés en la conducción de los profesionales se puede predecir mediante las siguientes variables: amabilidad, compromiso, conductas de seguridad personal, control, edad, esfuerzo, identidad de la tarea, impulsividad disfuncional, recompensa, responsabilidad, reto, retroalimentación de los agentes, retroalimentación del trabajo, sobreimplicación y el soporte lumbar ajustable del asiento.

7- Bahamondes Cvietkovich M.; Miranda Palacios S.; Avendaño Alarcón S. y Estrada Goic C. “**Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas**”. (2017). Universidad de Magallanes, Punta Arenas, Chile. Objetivo: analizar la relación existente entre la percepción de discriminación por ejercer actividades poco tradicionales y los niveles de bienestar psicológico subjetivo. Muestra: 81 mujeres voluntarias (no aleatorias, intencionadas). Diseño: no experimental, transversal, correlacional. Resultados: existe una asociación negativa entre bienestar psicológico y discriminación especialmente para los casos de percepción de discriminación manifiesta. Las participantes perciben actos de discriminación en su actividad laboral, son objeto de un mayor prejuicio sutil que manifiesto, que son vistas como diferentes a las otras mujeres; a mayor percepción de discriminación en cualquiera de sus formas, menos es el bienestar psicológico.

8- Zubieta E.; Muratori M. y Fernández O. “**Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género**”. (2012). Universidad de Buenos Aires, Argentina. Estudio descriptivo, diseño no experimental

transversal en una muestra intencional de 696 sujetos de la ciudad de Bs. As. Objetivo: indagar en las diferencias de género en el bienestar subjetivo y psicosocial. Resultados: en cuanto a lo psicosocial, los hombres se perciben más autónomos de la presión social, mientras que las mujeres perciben mayores posibilidades para desarrollarse según sus capacidades; en cuanto al bienestar social, las mujeres se sienten más útiles.

9- García C. **“Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género”**. (2015). Tesis Doctoral. Objetivos: Primer objetivo: Examinar como son percibidos hombres y mujeres que desempeñan roles laborales tradicionales y no tradicionales; Segundo objetivo: analizar hasta qué punto el rendimiento organizacional determina la evaluación de hombres y mujeres líderes. Para el primero se realizaron dos estudios con metodología cuantitativa correlacional para comprobar si la dimensión afectiva y cognitiva, contribuyen a perpetuar la segregación vertical y horizontal del mercado laboral. Para el segundo se realizaron dos estudios cuasi-experimentales, para probar si una información cuantificable sobre el éxito de una mujer líder contribuye a reducir la incongruencia de rol en puestos de poder. Resultados: Para el primer objetivo, se constató la hegemonía de rasgos masculinos (orientación a la tarea) sobre los femeninos (orientación a la relación) en roles de alto y de bajo estatus. Las conductas en roles de alto estatus se asocian con el estereotipo masculino. Para el segundo objetivo, se comprobó que hombres y mujeres líderes que trabajan en contextos organizacionales incongruentes con su género reciben evaluaciones más positivas que las de sus homólogos respectivos.

CONSECUENCIAS ÉTICAS Y LEGALES

Todo trabajo de investigación, está sujeto a conductas éticas. Por ello, se tuvieron en cuenta el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la Republica Argentina (Fe.P.R.A.), y la Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo de la Provincia de Salta, N° 6063/83:

El Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina, considera de vital importancia, la preservación de la persona como sujeto de derechos, a través del respeto a su dignidad, intimidad, privacidad, autonomía, excluyendo todo tipo de discriminación.

Sobre el consentimiento informado (artículos 1.1; 1.2), se obtuvo este permiso de las participantes, en forma voluntaria, y se cumplió con las tres condiciones pertinentes que son: capacidad legal para consentir, libertad de decisión, e información suficiente y significativa sobre la práctica (finalidad de la investigación, responsabilidades mutuas, confidencialidad, beneficios y riesgos, alternativas posibles, y la posibilidad de rehusar o retractarse cuando lo desee).

Sobre el secreto profesional (artículos 2.1; 2.4) se aseguró la confidencialidad respecto a toda la información obtenida, lo cual implicó tomar los debidos recaudos, tanto si la información es escrita como verbal, manteniendo la confidencialidad, aún después de concluida la relación profesional.

En concordancia con esta conducta ética, en este caso particular, debido a que la investigadora no adquirió aún su título de grado, no recibió dinero ni ningún tipo de gratificación (3.1.3), y tuvo presente todo el tiempo, la posición asimétrica en relación a los participantes (3.1.1).

Como se establece en 3.3.5, no se aplicaron técnicas ni teorías psicológicas que no estuvieran avaladas científicamente, evitando toda negligencia, impericia y/o imprudencia (3.3.6).

Respecto a la investigación, no se buscó más que un aporte al conocimiento científico, pensando siempre en el bien común. Se siguieron todas las normas éticas estipuladas para las investigaciones, los códigos de ética correspondientes, y lo establecido para toda investigación científica.

También como lo indican los art. 4.1; 4.2; 4.3; 4.9, se respetaron los derechos de los sujetos que participaron en ella, se siguieron las normas éticas, leyes nacionales y provinciales correspondientes, se respetaron las pautas de diseño, desarrollo y validación científicas, y coherente con el paradigma utilizado, se obtuvieron los consentimientos informados de las personas que participaron. También se cuidó la intimidad de los mismos, no se tergiversaron ni omitieron datos, al exponer los resultados de la investigación.

Del segundo documento, Ley del Ejercicio Profesional del Psicólogo de la Provincia de Salta, N° 6063/83, además de las normativas generales ya contenidas en el código anterior, se consideraron particularmente el art. 85, el cual en el inciso "c" establece la prohibición de cualquier clase de discriminación; así como en el inc. "h" indica no decir ni hacer nada, que pudiera perturbar al participante innecesariamente, como alarmarlo o deprimirlo.

Del capítulo 5, sobre el secreto profesional, se cumplió lo expuesto por el art. 89, que insiste al igual que el Código anteriormente citado, en la obligación de preservarlo, considerándose un delito su incumplimiento.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

Psicología positiva

La Psicología Positiva es una nueva mirada de la psicología, que a diferencia de la psicología tradicional, prefiere centrarse en el bienestar de los individuos, en sus aspectos positivos, sus fortalezas y recursos psíquicos, como así también en el desarrollo de estas fortalezas. La psicología tradicional, se enfoca en las limitaciones que las personas tienen, las patologías, los problemas psicológicos, mientras que la psicología positiva, parte de los aspectos sanos de las personas. En el ámbito laboral, en particular, esta mirada del ser humano, marca una gran diferencia, ya que considera las fortalezas del empleado, y la posibilidad de potenciar aun más, aquello que sea necesario para su propio bienestar, y el beneficio de la organización.

Vázquez y Hervás (2014), dicen que todos los hombres, de todas las épocas, se interesaron por la felicidad, y actualmente sigue siendo así. Todas las personas se preguntan en algún momento, si son realmente felices. Esto puede verificarse a través de la historia, desde los filósofos hasta hoy.

Los filósofos tanto orientales como occidentales, pensaron en este tema, pero cada quien interpretó algo diferente por felicidad. De esta manera, para los hedonistas la felicidad correspondía a la satisfacción de los deseos; para los epicúreos lo mismo que para los hedonistas, pero de un modo más moderado; para los estoicos consistía en evitar el dolor. Sócrates, Platón y Aristóteles, tenían una perspectiva eudaimonica, es decir, que consideraban las virtudes de las personas, y la posibilidad del desarrollo de las mismas. Los tres últimos, tuvieron una gran influencia en la filosofía occidental, pero sobre todo, la perspectiva eudaimonica está muy relacionada con la idea base de la psicología positiva, de trabajar con los recursos o aspectos positivos del individuo.

En el siglo de las Luces, los filósofos utilitaristas, como Jeremy Bentham, entre otros, creían que ser feliz implicaba maximizar lo bueno, y disminuir lo malo, aplicado a todas las actividades que se realizaran.

En el plano científico, el interés por el estudio de la felicidad, apareció más marcadamente a mediados del siglo pasado, pero no sobre el concepto de felicidad, que al ser impreciso, abierto a todo tipo de interpretaciones, queda fuera del alcance de las investigaciones científicas, sino sobre el concepto de bienestar psicológico o bienestar subjetivo, que sería un equivalente más apropiado.

Varios factores influyeron, preparando el camino, para que tomara cada vez mayor fuerza, el concepto de bienestar y su estudio. Estos fueron:

1. Políticamente surge después de la segunda guerra mundial, el Estado de bienestar, que buscaba el mayor bienestar de todos los ciudadanos.
2. El avance de la medicina, prolongó la expectativa de vida, y llevó a poner más atención en la calidad de vida de las personas, tanto las enfermas como las sanas.
3. La sociología, comienza a sondear a través de diferentes evaluaciones cuantitativas, el estado de bienestar de la población, mostrando con esto un interés creciente por este aspecto.

En el ámbito de la psicología académica, el interés por el estudio y las investigaciones sobre el bienestar, llegó más tarde.

Martin Seligman, en su discurso, al tomar posesión del cargo como presidente de la American Psychological Association, en 1.998, propuso como nuevo objetivo de la psicología, el estudio de los aspectos positivos que tienen los individuos, sus fortalezas psicológicas (resistencia ante la adversidad, el sentido del humor, entre otras), con modelos científicamente sólidos para ello, que permitan alcanzar una comprensión más acabada del ser humano. El nombre que propuso para esto, fue el de **Psicología Positiva**.

Para Seligman, hay tres posibilidades de análisis de lo positivo, como si fueran tres posibles miradas:

- Las experiencias positivas: felicidad, satisfacción con la vida, etc.

- Las fortalezas psicológicas: esto sería más novedoso.
- Las organizaciones positivas: familia, empresa, escuela, barrio, etc.

Esta nueva manera de comprender al individuo, abre la ventana de oportunidades para este, permitiéndole una mejor adaptación, a partir de la implementación de diferentes estrategias, para aumentar o reforzar estas fortalezas psicológicas que ya tiene.

Bienestar Psicológico

La OMS (Organización Mundial de la Salud), desde 1948, define los conceptos de salud, y salud mental, en relación al **bienestar**; desde un enfoque integral, que abarca distintos aspectos de la persona, todos igualmente importantes:

Salud: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2013).

Salud mental: “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2013).

Delimitar el concepto de Bienestar Psicológico, presenta algunas dificultades.

Casullo (2002), dice sobre el Bienestar Psicológico, que no hay unidad de criterios respecto a su definición. Los diversos autores que lo estudiaron, lo hicieron desde una perspectiva particular (por ejemplo, algunos se enfocaron en lo subjetivo del bienestar, otros en los aspectos psicosociales, etc.). Sí, se cuenta con datos empíricos, instrumentos efectivos, para su medición. Por lo cual, la definición de Bienestar Psicológico y su lineamiento teórico, se adecuan al tipo de instrumento utilizado.

Vázquez y Hervás (2014) dicen, que no es antinatural para el ser humano sentirse bien, éste no está en estado neutro, y muchos de los

mecanismos psicológicos que tiene, como por ejemplo el olvido, son para aumentar el bienestar. Los estados de ánimo y emociones positivas, tienen una función adaptativa: favorecen el apego hacia los demás, amplían el foco de atención, generan un pensamiento más flexible y debido a esto una mayor creatividad, un repertorio más amplio de conductas, mayor indulgencia y generosidad hacia los demás y hacia sí mismo, conductas altruistas, resistencia ante las adversidades, contrarrestan estados de ánimo negativos, mayor disfrute del trabajo, un sistema inmunitario más fortalecido, entre otros.

“El Bienestar Psicológico está asociado a procesos positivos relacionados con la salud (Hacha y Bandera, 2012) y las capacidades esenciales para el enfrentamiento de los desafíos de la vida (Siqueira y Padovam, 2008)”².

También explican, que desde la perspectiva eudaimonica, el individuo puede desarrollar lo mejor de sí mismo, o aquello en lo que presente algún tipo de deficiencia, para alcanzar así una vida plena. (Vázquez y Hervás, 2014).

Para estos autores, el **Bienestar Psicológico o Bienestar Subjetivo** abarca elementos valorativos (más cognitivos), como por ejemplo, la valoración de la satisfacción con la vida. También reacciones y estados emocionales, experimentados en la vida cotidiana (el afecto), por ejemplo la tristeza. Aunque el Bienestar Psicológico, tiene estos dos componentes estrechamente relacionados entre sí (lo cognitivo y lo afectivo), cada uno de ellos se diferencia del otro, e implica una valoración más de tipo cognitivo, que incluso puede ser más o menos independiente de las vivencias afectivas del individuo. Esto explica, por qué hay personas, que aún transitando circunstancias vitales muy difíciles, se aferran y aman la vida, pudiendo presentarse un desajuste entre lo afectivo, y la valoración general de la vida.

² O bem-estar psicológico está associado a processos positivos relacionados à saúde (Machado & Bandeira, 2012) e a capacidades essenciais para o enfrentamento dos desafios da vida (Siqueira & Padovam, 2008)

Vázquez y Hervás (2014), diferencian el Bienestar Psicológico, de otros conceptos: satisfacción con la vida, felicidad, áreas de satisfacción, afecto, placer, y calidad de vida.

La satisfacción con la vida, es una valoración cognitiva que puede abarcar a la vida en general, e implica un recorrido o revisión de esta, incluso comenzando desde el nacimiento.

La felicidad, es un término ambiguo, amplio, impreciso.

Las áreas de satisfacción, son diversos dominios, que se pueden evaluar (por ejemplo la salud, las relaciones sociales, la familia, el trabajo, etc.). Es posible conocer, cuáles de estos, serían necesarios o convenientes cambiar para el individuo. Por ejemplo, una persona podría estar satisfecha en cuanto a sus vínculos familiares, pero no en cuanto a las relaciones interpersonales fuera del ámbito familiar.

El afecto, es una reacción ante determinados acontecimientos o personas, experiencias anímicas y emociones experimentadas, que advierten sobre cómo se va desarrollando la vida, y son parte del Bienestar Psicológico. Incluye reacciones relativamente transitorias, que se manifiestan en lo fisiológico.

Puede ser positivo o negativo, dependiendo de si se refiere a emociones diversas, y estados de ánimo de contenido subjetivo agradables (alegría, cariño, etc.), o desagradables (ira, la tristeza, culpa, envidia, etc.). No existen afectos buenos o malos intrínsecamente, sino que el individuo los vive de esa manera. Tanto los positivos como los negativos son independientes y necesarios para la supervivencia, por cuanto las emociones positivas, son uno de los indicadores de un buen nivel de bienestar, mientras las negativas permiten reaccionar ante el peligro.

Los estados de ánimo positivos, son más difusos y permanentes (en esto se diferencian de las anteriores), además de ser menos intensos, y no están relacionados con ninguna circunstancia en particular.

El placer, es un estado subjetivo agradable que corrige una necesidad orgánica (por ejemplo saciar la sed).

La calidad de vida, es el grado en que los individuos, consideran su vida, como algo digno de ser deseado o no. Abarca condiciones externas, como la vivienda, ingresos económicos, salud, etc.; y aspectos psicológicos, como por ejemplo la percepción de la satisfacción con la vida.

Se discute actualmente, si el Bienestar Psicológico se puede medir o cuantificar. Vázquez y Hervás (2014) aclaran, que el medir el bienestar psicológico, plantea el mismo desafío que medir cualquier otra variable psicológica. Es decir que es difícil, complejo, pero no imposible. Para lograr una medición científica, es necesario identificar indicadores consistentes, relacionados con otras variables o resultados tangibles. Esto es posible cuando se trata del Bienestar Psicológico.

Diener, “considera que el Bienestar Psicológico es unidimensional y que la vivencia de satisfacción es un índice general del “éxito” en la experiencia vital de la persona” (Casullo, 2002, p. 94).

Para Ryff y Keyes (1995), el Bienestar Psicológico, está relacionado con seis dimensiones, por lo cual es llamado “Modelo Multidimensional”. Estas son: auto aceptación, dominio del ambiente, sentimiento de realización en la vida, compromiso vital, autonomía y vínculos. Critica los estudios anteriores porque consideraban el Bienestar Psicológico, simplemente como ausencia de malestar, descartando otros aspectos. Para Ryff, este “tiene que ver con la valoración del resultado logrado con una determinada forma de haber vivido” (Casullo, 2002, p. 17).

Casullo (2002), dice que el **Bienestar Psicológico** de un individuo, es “la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva” (p. 14). Inciden en él, diversos aspectos socioeconómicos y culturales.

Para esta autora, el componente cognitivo de la satisfacción es el bienestar, y es el resultado de una evaluación cognitiva sobre los logros alcanzados en su vida.

El Bienestar es un constructo más o menos estable, porque la satisfacción implica una reevaluación constante, pero solo cuando los individuos, tienen razones para hacerla (Casullo, 2002).

Para Casullo, las variables ambientales, interactúan con las variables personales.

Casullo, al igual que Ryff, considera que el Bienestar Psicológico está compuesto por diferentes dimensiones, pero al validar para Iberoamérica, el instrumento elaborado por Ryff (con sus seis dimensiones), estas se reducen a cinco y luego a cuatro. Son:

- Control de situaciones: implica una sensación de control y de autocompetencia. Poder adecuar las situaciones a las propias necesidades. Las personas que presentan una baja sensación de control de las situaciones, tendrán dificultades en el manejo de lo cotidiano y en la modificación del ambiente.
- Aceptación de sí mismo: aceptar los aspectos positivos y negativos que cada uno tiene. Cuando la persona tiene una baja aceptación de sí misma, quiere ser diferente a como es en realidad.
- Vínculos psicosociales: Es la capacidad para establecer buenos vínculos con otros, ser cálido en el trato, amable, confiar, mostrar afecto y empatía, tener buenas relaciones interpersonales. Cuando este aspecto está bajo, significa que el individuo tiene malos vínculos, es decir, pocas relaciones con las demás personas, se sentirá aislado, frustrado y no podrá establecer relaciones con un verdadero compromiso.
- Autonomía: poder tomar decisiones con independencia, ser asertivo y confiar en sí mismo para tomarlas; de lo contrario, habrá dependencia hacia los demás, como también de lo que los otros piensen, digan o sientan.
- Proyectos: es tener metas, para darle valor y significado a la vida.

“El factor Control de Situaciones aparece solapado con Aceptación de Sí Mismo, configurando un mismo factor” (Casullo, 2002, p. 96). Así, las dimensiones en el BIEPS – A (Escala de Bienestar Psicológico para Adultos), son finalmente, cuatro (para Iberoamérica).

- Aceptación / control
- Autonomía
- Vínculos
- Proyectos

A diferencia de Ryff, para Casullo no influyen, en el Bienestar Psicológico, las diferencias de género y edad (Casullo, 2002).

CAPÍTULO 2

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN

Se abordarán los conceptos: estereotipos de género, prejuicios y discriminación. Debido a que estos, habitualmente son objeto de confusión, deben diferenciarse. El estereotipo es el componente cognitivo de una actitud (las características asignadas a un grupo); el prejuicio es el afecto o evaluación; la discriminación es el comportamiento (Gómez, 2007).

El Prejuicio

Según Allport, G. (1954), el prejuicio es “una actitud hostil o desconfiada hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente debido a su pertenencia a dicho grupo” (Citado por Molero, 2007, p. 592).

El prejuicio consiste en “un juicio previo, un sentimiento o reacción hacia las personas o las cosas anterior a la experiencia y, por lo tanto, sin fundamento en ella. Puede ser positivo o negativo y puede estar dirigido hacia una gran variedad de objetos” (Klineberg, 1965, p. 478). La vieja teoría sobre el prejuicio natural, sostiene que éste, al ser parte de la naturaleza humana, es inevitable entre los grupos que entran en contacto. La tesis actual, postula que el prejuicio es inculcado, fruto de un proceso de aprendizaje. Se aprende en las instituciones dominantes, como el hogar, la escuela, y también de los medios de comunicación. Detrás de los prejuicios se esconden intereses económicos y sexuales. Suele encontrarse en personas que suelen ser más conservadoras, fanáticas, nacionalistas (Klineberg, 1965).

Para Wrench (1971), el prejuicio sirve para descargar las tensiones emocionales de las personas, que surgen, cuando se sienten amenazadas en su yo, debido a las condiciones sociales, como la inseguridad económica, el desempleo, entre otras.

Recasens (1972), considera que aquellas personas que son víctimas del prejuicio, lo son sólo por pertenecer a un determinado grupo que es

menospreciado, sólo por pertenecer al grupo y no por alguna característica particular del individuo. El prejuicio es generado por tres factores: la hostilidad hacia una categoría social; la generalización de experiencias desagradables, o el etnocentrismo. Estos factores pueden combinarse.

Pettigrew & Meertens (1995) diferencian entre **prejuicio manifiesto**, (actividad antagónica explícita y distanciamiento hacia otro grupo); y **prejuicio sutil** (resaltar las diferencias con el otro grupo para proteger los valores del propio) (citado por Bahamondes, Miranda, Avendaño y Estrada, 2017).

Giddens (2010), dice que los **prejuicios**, son opiniones o actitudes que tienen los miembros de un grupo respecto a otro; se basan en rumores; se resisten a cambiar aunque se tenga más información; pueden ser positivos o negativos; se basan frecuentemente en estereotipos (características fijas de un grupo de personas), y consiste en actitudes y opiniones. A diferencia de este, la **discriminación** implica una conducta real hacia otros grupos, y se hace visible en actividades que privan a aquellos que integran ese grupo, de las mismas oportunidades que el resto. Ambos conceptos pueden ir por separado.

Una forma de prejuicio, es la **desigualdad de género**. Giddens (2010), diferencia género y sexualidad.

La **sexualidad** tiene una base biológica (se refiere a las diferencias entre la anatomía femenina y masculina). Expresa identidad y emociones. Se verificaron cambios en ella en las últimas décadas, en occidente, también favorecido por el avance tecnológico que permite modificar el cuerpo. Hace referencia a identidades sexuales diferentes (heterosexual, homosexual, lesbiana, bisexual, travesti, transexual) y prácticas sexuales distintas (con quiénes, y cómo se las realice).

El **género**, consiste en “las diferencias psicológicas, sociales y culturales que existen entre hombre y mujer. El género tiene que ver con los conceptos de masculinidad y feminidad construidos socialmente” (Giddens, 2010, p. 634).

Este autor, dice que hay tres grandes enfoques que explican las diferencias y desigualdades de género. En relación a las diferencias: el

primero, establece que las diferencias de conducta entre hombres y mujeres, tienen una base biológica (no consideran la influencia de la interacción social en el comportamiento humano); el segundo, dice que se debe a la socialización y al aprendizaje de los roles de género (desestima la capacidad del individuo, para rechazar lo que la sociedad establece sobre estos roles); el tercero, establece que tanto el género como el sexo son una construcción puramente social que pueden cambiar.

Las diferencias de género produjeron posiciones desiguales en cuanto al poder, el prestigio y la riqueza. El género suele ser una forma de estratificación social, que determina las oportunidades de los individuos y grupos, e influencia en los roles de estos en las instituciones (en el hogar o fuera de él (Giddens, 2010).

Los estereotipos

Gómez (2007), dice que las orientaciones teóricas sobre estereotipos, se agrupan en: orientaciones socioculturales y orientaciones individuales. La primera, establece que los estereotipos son compartidos por los individuos de una misma cultura. Como parte de la segunda, está la Teoría de la Orientación Cognitiva, que se centra en los procesos psicológicos, la interpretación sobre la información percibida sobre los grupos, codificación y recuerdo para su utilización, y también la influencia de los preconceptos que tenga el individuo. Actualmente, la orientación cognitiva es la teoría dominante.

Sobre los **estereotipos de género**, Cuadrado (2007) dice que hubo un gran desarrollo en las investigaciones, desde que comenzaron los primeros trabajos a finales de los sesenta en Estados Unidos. Este estereotipo es definido como, “un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que se suelen aplicar de manera indiscriminada a todos los miembros de uno de estos grupos” (Cuadrado, 2007, p. 245). Se agrupan en dos dimensiones: una es la comunión o expresiva, que sostiene que las mujeres tienen más cualidades comunales, relacionadas con lo afectivo, las expresiones, la cohesión grupal, las relaciones.

La otra es la agéntica o instrumental, que le atribuye a los hombres el ser independientes, competitivos y ambiciosos.

Según la **teoría de la congruencia del rol** (Eagly, 1987), los roles de género contienen dos tipos de normas: las descriptivas, que son las características que se les reconocen a hombres y mujeres; y las prescriptivas, que es como deberían comportarse cada uno. Así, hay características femeninas y masculinas deseables para cada caso (son estereotípicas). Por ejemplo, características estereotípicas de las mujeres serían el ser contenedoras afectivamente, hábiles para las manualidades, etc., lo cual las habilitaría para desempeñarse como enfermeras, maestras, amas de casa, etc. Las mujeres que son policías, ingenieras, supervisoras, etc. tendrían características contra estereotípicas, masculinas. Las mujeres con aspectos contraestereotípicos, en sus ámbitos laborales, podrían ser discriminadas (Citado por Bahamondes et al. 2017).

Para Burgess y Borgida (1990), se producen aquí, dos tipos de discriminaciones: Los aspectos descriptivos, pueden producir **discriminación fría**, sin hostilidad y sin una intención directa; mientras que los aspectos prescriptivos pueden generar una **discriminación caliente**, cargada de emociones (Citado por Cuadrado, 2007).

Cuadrado (2007), dice que los estereotipos son flexibles, pueden cambiar. Por ejemplo, el estereotipo de la mujer, comienza a incluir rasgos masculinos, mientras que el masculino no cambió significativamente, con el tiempo.

Giddens (2010), sostiene que existen diferentes enfoques para explicar las diferencias de género. El **enfoque funcionalista** entiende estas diferencias de género como necesarias para el equilibrio social y familiar (hombre y mujer se complementan en sus tareas), mientras que el **enfoque feminista** explica el dominio del hombre sobre la mujer, desde el sexismo, el patriarcado y el capitalismo.

Para Cuadrado (2007), las investigaciones realizadas en los últimos veinte años, mostraron que los estereotipos, son uno de los mecanismos principales, que explican la realidad laboral de la mujer, como el techo de

cristal, que es una barrera invisible que les impide el acceso a cargos jerárquicos.

Actualmente se produjo una **feminización del trabajo**. Aun así, las mujeres trabajan a tiempo parcial y mal remuneradas. Los empleos en los que más frecuentemente se desempeñan, son la administración, cajeras, limpieza y hotelería (Giddens, 2010).

La participación laboral de la mujer, aumentó después de la Segunda Guerra Mundial, debido a la falta de mano de obra. Fueron cambiando las tareas de la mujer asociadas al ámbito doméstico debido a: el descenso de la natalidad, el retraso de la gestación del primer hijo (que permitió que muchas de ellas trabajen desde muy jóvenes fuera de casa), la tecnología en la ámbito doméstico (reduciendo el tiempo de dedicación a los quehaceres de la casa). Otras razones diferentes son las monetarias, debido a que en algunas familias se necesitan dos sueldos para mantener el estilo de vida, o porque viven solas, o son hogares monoparentales, o porque quieren realizarse personalmente. A pesar de los avances, y de haber logrado la **igualdad legal** con los hombres, en el plano laboral, siguen presentándose desigualdades, siendo las principales: la segregación ocupacional, empleos de tiempo parcial y desfase salarial.

El primero, consistente en empleos mal pagados y rutinarios; ocupaciones consideradas femeninas como la enfermería, trabajo social y cuidado de niños. Cuando es vertical, tienen dificultades para ocupar puestos jerárquicos, lo cual implica también, menos posibilidades de progresar. Cuando es horizontal, se les asignan ocupaciones consideradas femeninas.

El segundo implica una mayor flexibilidad horaria, pero también un salario más bajo, inseguridad laboral, y pocas oportunidades de ascenso (Giddens, 2010).

Abramo (2004), Especialista Regional de Género y Trabajo de la OIT, informó que hacia finales de la década de los 90, aunque aumentó el nivel educativo de las mujeres, eso no implicó más y mejores oportunidades de trabajo para ellas, ya que se les exige una mayor capacitación y certificación educativa, para acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres.

Estas desigualdades, se deben a la división sexual del trabajo, y a una cuestión de género, que relegan a las mujeres a las tareas domésticas, menos valoradas social y económicamente; mientras a los hombres les corresponde el ámbito público, más valorado, y el rol de principal y único proveedor de la familia. Se estructura así la idea de que las mujeres son una **fuerza laboral secundaria, complementaria, eventual**, cuando el hombre no puede cumplir su rol, por una crisis económica, desempleo, bajo salario, enfermedad, pero no por un proyecto personal de ellas.

También dice, que en el imaginario empresarial, las mujeres implican un alto costo, por maternidad, cuidado infantil, ausentismo, no poder hacer horas extras, no poder trabajar de noche o viajar, y las consideran problemáticas. Se contradicen en el discurso, cuando argumentan que es porque no pueden viajar cuando el trabajo lo requiere, ya que las azafatas lo hacen; o porque no pueden trabajar en turnos nocturnos, cuando las enfermeras lo hicieron siempre; o que son una fuerza laboral secundaria, a pesar de que muchas son el principal sostén de sus familias. Los límites para las mujeres se fundan directamente en los roles de género. Para romper con la pobreza en América Latina, hay que reconocer la participación económica de las mujeres, modificando estos imaginarios (Abramo, 2004).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, en el año 2017, realizó un análisis de la realidad laboral actual de las mujeres, a nivel mundial, regional y nacional.

Este organismo informó que en todas las regiones del **mundo**, la inserción laboral de las mujeres, tuvo un crecimiento sostenido en los últimos veinte años, pero agrega que según datos de la OIT, aunque las mujeres lograron un mayor acceso a la educación, igualmente están más expuestas al desempleo, a menos oportunidades laborales, a empleos de peor calidad, y menor carga horaria. Son muy pocas las que logran ascender a puestos jerárquicos.

En **América Latina**, en general, también hubo una mayor participación laboral de las mujeres, en los últimos cincuenta años, aunque las desigualdades de género estén entre las más altas del mundo.

En **Argentina**, la participación de ellas en el mercado de trabajo, creció de un 36,8 % en 1990, al 48% en el 2017, aunque la tasa de empleo es de 43,1 en las mujeres, contra el 66,3 de los varones. Muchas mujeres son el principal sustento económico de sus hogares. Son hogares monoparentales, o el varón está desocupado o subocupado, o es insuficiente un solo salario, pero sus ingresos son menores a los de los hombres. En el ámbito empresarial, se presenta la segregación vertical o techo de cristal.

En el **Noroeste Argentino**, las estadísticas sobre la población de 16 años y más (1º trimestre del 2017), muestra lo siguiente:

- Tasa de empleo: 66,6 los varones y 41,2 las mujeres, sobre un total de 53,4.
- Tasa de desocupación: 6,1 los varones y 7,1 las mujeres, sobre un total de 6,5.
- Tasa de subocupación: 9,2 los varones y 13,4 las mujeres, sobre un total de 10,9.
- Empleo registrado y por sector de actividad: Industria, varones 81% - mujeres 11,2%; comercio, varones 64,9% - mujeres 35,1%; electricidad, gas y agua, varones 82,8% - mujeres 17,2%; enseñanza, varones 26,4% - mujeres 73,6%; salud, varones 28,8% - mujeres 71,2%; trabajo doméstico remunerado; varones 1,3% - mujeres 98,7%.

Las representaciones sociales en la ciudad de Salta

Un equipo de trabajo de la Universidad Católica de Salta, dirigido por el Lic. Mario A. H. Verde, realizó una investigación finalizada en el año 2015, para conocer la percepción colectiva que tienen los salteños de su sociedad, teniendo en cuenta, que es considerada una provincia marcadamente tradicional, al mismo tiempo que muestra signos de modernidad, cambio y progreso. Qué cosas realmente cambiaron y que tan profundamente lo hicieron, se discuten en el ámbito académico, dirigencial y comunitario (Verde, 2015).

Dicha investigación, sostiene que en Salta, los referentes simbólicos son: el dueño de la tierra, la religión y el héroe gaucho. Para el imaginario colectivo salteño, era muy importante ser dueño de una finca, ya que era signo de prestigio, de poder de mando (a diferencia de los peones que dócilmente obedecían, trabajaban y eran pobres). El campo señorial (o Sociedad Salteña como sinónimo de la clase alta), gobernó hasta 1958, en que aparecerá progresivamente la burguesía, con los nuevos ricos sin status. Hoy, la figura mítica del dueño de la finca (con traje típico de gaucho), no se encuentra en la realidad, pero sí sigue estando, en el imaginario colectivo. El gaucho y el poncho, representan la salteñidad, aunque actualmente los jóvenes prefieran reunirse en el shopping, el paseo Balcarce, ir a recitales de rock, comunicarse por internet, etc.

Otros datos aportados por este estudio, se basan en la clasificación tradicional de clases sociales, que realiza la Asociación Argentina de Marketing (1994), y que las agrupa por categorías: ABC1 (alta y media alta), C2C3 (media típica y media baja), DE (baja superior, baja inferior y marginal). Son los siguientes:

Clase ABC 1:

Tendencia a vivir en barrios cerrados, en una comunidad con reglas de convivencia, lugares de esparcimiento, alejándose de los peligros, mostrando dificultades para convivir con las diferencias, evitando el trato con otros, y buscando cierta uniformidad. Las representaciones son:

- Tradiciones: basadas en la religión, el Gral. Güemes, el gaucho, el folclore, la gastronomía local; estilo de vida conservador, tradicional.
- Estilo de vida: conservador, tradicional y endogámico (se ve en la arquitectura, costumbres, alianzas entre viejas familias), pero con tendencia a cambiar y hacerse más flexible en los más jóvenes.
- Religión: predominantemente católica, son creyentes, o practicantes, cercanos a la curia y poco críticos de la iglesia.
- Educación: consideran que la escuela privada es mejor. Esto cambió en relación a épocas anteriores.

- Círculos sociales: provienen del Colegio, Facultad, deportes, instituciones, negocios y política.
- Actitud hacia las minorías: hacia los homosexuales hay aceptación pero ponen distancias, excepto que sean familiares o amigos.
- Familia: mujer profesional e independiente, padres sin autoridad, crisis de familia, hay menos matrimonios, amor libre e hijos sin referentes (esto cambió en relación a generaciones anteriores).
- Temores: a la inseguridad, adicciones, a la pérdida de las tradiciones, la crisis de la educación.
- Anhelos: políticos modernos que puedan combinar la tradición con el progreso.

Clase C2C3:

Generalmente son familias con casa propia, y ocupaciones según el esfuerzo de cada uno, en el estudio y el trabajo.

- Tradición: Folclore, El Gral. Güemes, el gaucho, la religión y la gastronomía.
- Estilo: Lenguaje, tonada, modismos tradicionalistas.
- Religión: Es una costumbre familiar mezclada con creencias paganas. En los más jóvenes hay más pluralismo religioso, fe en Dios más que en la iglesia.
- Educación: La escuela pública es para los pobres, y la privada para los ricos. No prepara para el futuro.
- La riqueza: Se obtiene con esfuerzo y trabajo, azar, contactos o corrupción.
- Actitud hacia las minorías: Aceptan al homosexual (con algunas reservas), pero no tanto al travesti.
- Actitud ante el conflicto: Sumisión y docilidad, influencia de la religión, y formas conservadoras, resignación.

- Justicia: Impunidad de los políticos, complicidad de los jueces, descreimiento.
- Familia: La autoridad la tiene la madre generalmente. En menor medida mandan ambos padres, o el que trae el dinero.
- Anhelos: Seguridad, trabajo, y mantener las tradiciones, pero incorporando también lo nuevo.

Clases DE:

Las clases más pobres viven en zonas marginales, con viviendas precarias, adultos sin educación ni cultura del trabajo. No tienen recursos.

- Tradición: Folclore, gaucho, religión, comidas, ritos ancestrales, carnaval, carpas. Los jóvenes tienen menos interés en la figura del gaucho salteño.
- Estilo: lenguaje, tonadas típicas, parsimonia.
- Educación: la escuela es una guardería-comedor, docentes perdidos, contenidos inútiles.
- Trabajo: Que sea genuino, no planes sociales. Trabajo en relación de dependencia, con sueldo fijo y obra social.
- Justicia: descreimiento generalizado.
- Familia: manda la mujer sobre el dinero y el hogar. A veces mandan los hijos. El 911 interviene en los conflictos familiares.
- Temores: al narcotráfico, la inseguridad, a perder las tradiciones y la familia.
- Anhelos: trabajo verdadero, seguridad, educación, servicios.

CAPITULO 3

MARCO INSTITUCIONAL

Empresa El Cóndor S.A.

La empresa El Cóndor S.A., es una empresa de Salta capital que cumple 51 años, prestando el servicio de transporte urbano de pasajeros, a la comunidad.

Desde 1966, año en que fue fundada, experimentó un gran crecimiento, tanto en sus instalaciones, las cuales son muy modernas, como en la cantidad de vehículos que componen su flota, y el número de pasajeros que los eligen, esforzándose permanentemente por ofrecer un servicio eficaz, seguro y confiable a sus usuarios, comprendiendo la eficiencia como continuidad, regularidad y uniformidad en el servicio, socialmente incluyente, económico y ambientalmente sostenible (El Cóndor SA. Quienes somos, s/f).

Tiene un alto nivel de exigencia en lo relativo a la capacidad y desempeño de su personal.

Realizan numerosos y variados recorridos por diferentes zonas de la ciudad, tratando de priorizar los puntos con mayor flujo y concentración de personas, como sería el caso de los centros de salud, centros educativos, y otros de igual importancia. Comprende nueve corredores: 2A, 2B, 2C, 2D, 2E, 2F, 2G, Rosario de Lerma y Troncal Sudeste (El Cóndor SA. Quienes somos, s/f.).

Esta compañía, ubicada en la zona sud-este de la ciudad de Salta capital, da empleo a 377 personas en total, de las cuales 276 son choferes varones y 16 son choferes mujeres. Estas últimas fueron incorporadas a la empresa a partir del 13 de julio del 2015.

CAPÍTULO 4

REALIDAD ACTUAL DE LAS MUJERES CONDUCTORAS DE TRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS.

En la actualidad, en Argentina, se observa una mayor presencia de mujeres en ámbitos que antes estaban reservados sólo para los hombres. El transporte público de pasajeros es uno de ellos. Esto generó algunos conflictos ya que en la sociedad todavía hay sectores que se resisten a los cambios.

En lo que respecta a la conducción de un vehículo, la asociación “Luchemos por la Vida”, realizó un estudio en la Ciudad de Buenos Aires, en abril del año 2002, para analizar la conducta de los conductores. Llegó a la conclusión, de que las mujeres son más cautelosas para manejar, conducen a baja velocidad, respetan las normas de tránsito, y usan frecuentemente el cinturón de seguridad (los hombres un 23,2% y las mujeres un 34,6%), lo cual significa que están más conscientes de la posibilidad de un accidente; de hecho, participan en menos accidentes graves que los hombres, entendiéndose por “graves” cuando hay muertos y/o heridos, en una proporción de 2 a 5 veces. Los accidentes en los que participan las mujeres, suelen ser de menor gravedad, generalmente son malas maniobras al girar, en las intersecciones, al hacer marcha atrás; mientras que los hombres suelen conducir a alta velocidad, sobrepasan inadecuadamente a los otros vehículos, y conducen alcoholizados. Según esta entidad, las mujeres violan el semáforo en rojo, en un 52% menos que los varones (Luchemos por la vida, s/f).

En base a la información obtenida a partir de diversos periódicos del país, El Tribuno, La Voz, Misiones on Line, La Capital, Rosario Plus, se pudo observar que existen en varias provincias, ciertas resistencias a que las mujeres se desempeñen como choferes de colectivos. La excepción, es el caso de la empresa de ómnibus de larga distancia “Crucero del Norte”, que se convirtió en la primera empresa de transporte de Misiones, en contratar mujeres para conducir sus vehículos, debido a que según las estadísticas nacionales e internacionales de seguridad vial, las mujeres serían más prudentes, encargándose la propia empresa de la capacitación y contratación de las mismas. Su propietario, Hugo Koropeski, expresó que fueron bien

recibidas por sus compañeros varones, por los pasajeros, y que la compañía aspira a la inclusión de la mujer (Misiones on line, 2017).

En otras provincias como Córdoba, se está trabajando en ello. Se están impulsando dos proyectos para que las mujeres puedan conducir un transporte urbano de pasajeros, de los cuales uno establece una capacitación para ellas, y otro un cupo del 30% en las empresas, de manera tal que aproximadamente unas 300 mujeres, podrían ocupar estos puestos (La Voz, 2017).

Pese a todos estos avances, todavía hay ciudades donde se presentan ciertas dificultades, donde los obstáculos parecen difíciles de remover. Es el caso de Rosario, Santa Fe. Allí, de los dos mil choferes de colectivos urbanos que tienen, sólo una es mujer, pese a que desde el año 2005, rige una ordenanza, que establece que las empresas de transporte deben contratar mujeres. Esto no se cumple. La única empresa, llamada empresa "La Mixta", que contrató a esta mujer como chofer, dice que aunque ellos buscan contratarlas, son las mujeres las que no se postulan, y que cuando lo hacen, no es fácil incorporarlas, porque la mayoría no aprueba el proceso de selección, tanto en lo que respecta al manejo como a lo psicofísico. La titular del Instituto Municipal de la Mujer, Andrea Travaini, explica que esta realidad desfavorable para las mujeres, se debe a que tanto el transporte, como todo lo referido al tránsito, son espacios masculinos, donde siguen reforzándose los estereotipos; para ella esta problemática obedece a una cuestión cultural, a representaciones culturales fuertemente arraigadas (La Capital, 2015).

Sobre este mismo tema, también en Rosario, otro medio de comunicación, ya en el año 2017, dice que sólo hay una chofer manejando un colectivo urbano (Rosario Plus, 2017). Esto indica que después de dos años, esta situación no ha cambiado todavía.

En Salta, se observó un avance, en lo que respecta a la contratación de mujeres para conducir colectivos urbanos de pasajeros, pero no fue fácil. En distintos medios de comunicación de la provincia, Diario Popular, Informato Salta, Infobae, El Tribuno, se dio a conocer que dos mujeres, Mirtha Sisnero y Lía Verónica Caliva, habían iniciado acciones legales contra Ahynarca S.A.,

Tadelva y otros, por discriminación, llegando el caso a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que a su vez, dejó sin efecto el fallo anterior de la Corte Salteña, que en un primer momento no habría sido favorable a ellas.

A partir de esto, se determinó que las empresas de transporte del área metropolitana, tienen la obligación de cumplir con un cupo del 30% de personal femenino como conductoras. Para obtener el puesto, ellas deben cumplir a su vez, con los requisitos técnicos, psicofísicos y de pruebas de conducción exigidas para este empleo. Lo que se buscaría con ello, es que haya un solo criterio de selección, además de la exclusión de toda forma de discriminación, y capacitación por igual (Díaz, 2015).

Según esta misma fuente de información, el itinerario en el ámbito judicial, fue el siguiente:

- Año 2008: Mirtha Sisnero, al ser rechazada como chofer de colectivo, realiza acciones legales por discriminación de género, junto con la Fundación Entre Mujeres.
- Año 2009: El juez Mario D'Jallad, ordenó a las empresas, cumplir con el 30% de plantel femenino.
- Año 2010: Las empresas apelan, y la Corte de Justicia de Salta, les da la razón, argumentando que no hubo discriminación, y que no es posible obligar a las empresas a contratar mujeres.
- Año 2014: Sisnero lleva la causa a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que le dice al Tribunal Salteño que revea su resolución.
- Año 2015: La Corte de Justicia de Salta, modifica su resolución, dictaminando que las empresas de transporte de pasajeros, están obligadas a contratar mujeres como choferes. Igualmente, Mirtha Sisnero no fue contratada como chofer.

En el expediente N° CJS 33.102/09 constan los argumentos expuestos por cada una de las partes, en la causa Sisnero Mirtha, Caliva Lía, Bustamante Sandra, Fundación entre Mujeres vs Tadelva S.R.L; Ahynarca S.A; Alto Molino S.R.L y otros, ante el recurso de apelación que interpusieron las empresas demandadas, luego del dictamen de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Para la justicia, la discriminación está comprobada, al no haber mujeres choferes, en ninguna empresa de transporte urbano de pasajeros. Para desempeñarse en ese ámbito, las mujeres deben cumplir con todos los requisitos exigidos para los choferes de colectivos, según las leyes y ordenanzas vigentes. Deben presentar una nota para postularse, a la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT), a la cual deben dirigirse las empresas demandadas, para tomar personal, hasta alcanzar el cupo del 30%.

Las empresas a través de sus apoderados, expusieron que no contrataron choferes, desde mucho tiempo antes del pedido de Sisnero, y que el Estado no debería intervenir en la administración de una empresa privada, no permitiéndole esta medida, elegir su personal femenino. También manifiestan que tener el carnet de conducir y asistir al curso de manejo, no acredita la idoneidad de ningún conductor, y es la empresa la que debería encargarse de tal idoneidad. No se respeta la libre contratación de parte de las empresas. Aclararon también, que los choferes son una mayoría de hombres, porque es una cuestión cultural, donde las mujeres no querían conducir colectivos o camiones, hasta que se presentó Sisnero.

El fiscal, dijo que el art. 16 de la Constitución Nacional, prohíbe el trato discriminatorio, ya que todos los habitantes son iguales ante la ley, al igual que lo establecen los tratados internacionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la OIT, la Ley 23592/88, y la Constitución Provincial.

También se dijo desde la justicia, que se evidencian aspectos culturales, que manifiestan síntomas discriminatorios en la sociedad, y que es posible que las mujeres sean discriminadas por las empresas, incluso por razones prácticas, como la licencia por maternidad, entre otras. Las autoridades estatales deben estar atentas a estas situaciones, y evitarlas. Entre las atribuciones del Poder Judicial, están el tomar medidas apropiadas para modificar patrones socioculturales, con el fin de eliminar prejuicios, y prácticas basadas en funciones estereotipadas de hombre y mujer, de superioridad o inferioridad, de hombres o mujeres.

Para la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la igualdad ante la ley, implica iguales derechos ante hechos semejantes, y también encomendó a la Corte de Justicia de la Provincia de Salta, hacer respetar lo dispuesto por los tratados internacionales.

Actualmente, creció el número de mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, en esta provincia, lo cual es un buen indicador de que se están realizando cambios positivos en la sociedad salteña, aunque todavía hay resistencias.

El Diario El Tribuno, informó en una nota correspondiente a Agosto del año 2017, que todavía no se cumple la resolución judicial del 30% de choferes mujeres, en las empresas de transporte urbano de Salta, llegando a menos del 4%. Hasta esa fecha, había en total 2.160 choferes de colectivo en las nueve empresas, de los que solamente, el 3,6% son mujeres (78 mujeres en total). Se observan resistencias de parte de la mayoría de las firmas, denunciando este medio informativo, que habría una complicidad entre Saeta y la AMT, para incumplir con el fallo judicial. Esta denuncia, se basa en el hecho, de que en los últimos 18 meses, el 94% del personal incorporado es masculino, pese a que la justicia dictaminó, que se debían incorporar dos mujeres por cada hombre, hasta completar el cupo del 30%. Según este medio, no es verdad que ellas no se postulen para esos puestos laborales, porque las inscripciones de aspirantes lo demuestran (Ferrer, 2017).

Aunque el Régimen de Contrato de Trabajo en Argentina (Ley 20.744/76), tiene en cuenta a las mujeres, como parte de la fuerza laboral; el Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Tranviarios Automotor (CCT 460/73), no hace ninguna mención a ellas. Esto es significativo, debido a que las mujeres choferes están dentro de este convenio.

Régimen de Contrato de Trabajo en Argentina (Ley 20.744/76).

Esta ley establece en el art. 4º el concepto de "Trabajo". Al respecto dice: "Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se

preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”.

En el art. 25, considera trabajador... “a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”; mientras que empleador sería considerado ... “ la persona física o conjunto de ellas, o jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

En el art. 7º y 8º establece que se sancionarán las condiciones pactadas por las partes, que sean menos favorables para el trabajador, y serán válidas las convenciones colectivas de trabajo, que sean más favorables a este.

El art. 17 alude explícitamente a la **prohibición de hacer discriminaciones**: “Por la presente ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Sobre el empleador dice explícitamente:

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador (Art. 81).

Sobre el trabajador aclara que éste tiene como deberes hacia su empleador... “Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean” (art. 84).

En cuanto a las **mujeres** específicamente, esta normativa advierte, en el art. 172, que podrán trabajar sin ningún tipo de discriminación, por el sexo o

estado civil. Deberán gozar del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

En los art.177 al 179 se hace mención a la protección de la maternidad. Establece que “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo”... (Art. 177). También gozará de las asignaciones que les corresponda, por el sistema de seguridad social. El art. 179 prevé para las trabajadoras que estén amamantando, la posibilidad de hacerlo en dos descansos de media hora cada uno, durante su jornada laboral, por un periodo no superior a un año desde el nacimiento del niño, salvo que exista una razón medica; mientras que según el número de trabajadoras en estas condiciones, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Tranviarios Automotor (UTA). (CCT 460/73)

Unión Tranviarios Automotor. Personal de Autotransporte Colectivo de Pasajeros.

Este organismo, vigente desde 1.975, rige sobre el trabajo de los empleados del autotransporte colectivo de pasajeros. También sobre diferentes puestos dentro de las empresas de transporte, como choferes, mecánicos, chapistas, electricistas, auxiliares, etc. La UTA, como entidad gremial, con su Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), es la única que las empresas, deben reconocer como tal (Art 28).

Establece derechos y obligaciones de los empleados de estas empresas, como también de sus empleadores.

Sobre la jornada de trabajo de estos choferes, en el art 10 (a), establece que el tiempo de trabajo, es el que transcurre, desde la hora en que éste inicia , incluido todo el tiempo que el empleado esté bajo órdenes, y los lapsos fijados

para las obligaciones previas y posteriores. Además agrega que la jornada de trabajo deberá ser continua (g).

La jornada diaria de trabajo será de ocho horas (b).

El descanso no podrá ser de menos de diez horas, entre jornadas (d).

Los francos y feriados nacionales, deberán ser pagados obligatoriamente, con un incremento del cien por ciento, aparte del sueldo mensual (f).

Tendrán derecho a seis francos al mes, los cuales serán diagramados por la empresa, con setenta y dos horas de anticipación (j).

En cuanto a la Licencia anual remunerada, el art. 11, establece los días de licencia que les corresponden a los empleados, según la antigüedad que tengan cada uno en el trabajo.

Luego de un análisis exhaustivo, no se encontraron artículos ni actualizaciones, que hagan referencia, a la realidad de las mujeres, como choferes de transporte.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación:

Siguiendo la clasificación planteada por Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio y P. (2010), es una investigación de tipo **cuantitativa**, ya que los planteamientos a investigar están determinados desde el principio; es lo más objetiva posible; su meta es construir y demostrar teorías; la recolección de los datos se basan en la medición y análisis estadístico, para lo cual se utilizó como instrumento, la BIEPS – A (Escala de Bienestar Psicológico para Adultos) validada por María Martina Casullo (2002).

Nivel de investigación:

Se trata de una investigación de nivel **descriptivo**, que tiene por finalidad conocer el Bienestar Psicológico de las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros de la empresa El Cóndor S.A. de Salta capital.

El nivel descriptivo, es aquel que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández Sampieri, R. et al., 2010, p. 80).

VARIABLES

Definición conceptual:

- **Bienestar psicológico:** “la percepción que una persona tiene sobre los logros alcanzados en su vida, del grado de satisfacción personal con lo que hizo, hace o puede hacer, desde una mirada estrictamente personal o subjetiva” (Casullo, 2002, p. 14).
- **Mujeres conductoras:** Aquellas mujeres conductoras (de transporte urbano de pasajeros), que hayan obtenido la licencia de conducir, clase D, que habilita específicamente para conducir un transporte público de pasajeros, por lo cual son consideradas conductoras profesionales (Ley de Transito N° 24449, Art. 16 y 20)
- **Transporte urbano de pasajeros:** se entiende como sinónimo de transporte público de pasajeros, definido como “todo aquel que tenga por objeto satisfacer con continuidad, regularidad, generalidad, obligatoriedad y uniformidad en igualdad de condiciones para todos los usuarios, las necesidades de carácter general en materia de transporte” (Decreto N° 958, art. 13,1992).

Definición operacional:

A partir de la aplicación de la escala BIEPS – A, se obtuvo el nivel de Bienestar Psicológico de cada una de las conductoras (los ítems que componen la escala arrojaron un puntaje, que luego se convirtió en percentil, y este a su vez, se tradujo en el nivel de bienestar). Los datos fueron expuestos a través de tablas y gráficos.

Se tuvieron en cuenta los datos demográficos del propio instrumento, y en cuanto a las personas con las que viven las conductoras, se decidió por fines prácticos, agruparlas por tipos de familias (Griffa M. y Moreno J., 2011).

DISEÑO

Esta investigación corresponde al diseño **no experimental** porque, como dicen Hernández Sampieri, R. et al. (2010), son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

Es un diseño de tipo **transeccional** (transversal), ya que el relevamiento de los datos necesarios para la investigación, fueron obtenidos en un único momento (Hernández Sampieri R. et al. 2010).

POBLACIÓN Y MUESTRA

Se trabajó con la totalidad de la población, de mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, de la empresa El Cóndor S.A., de Salta capital, en el mes de noviembre, del año 2017. Un total de 16 empleadas.

Ellas son las que se adecuan a esta investigación, ya que su rol específico, es ser conductoras de colectivos, quedando excluidas para tal fin, aquellas que no entran en dicha categoría.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala BIEPS-A: Se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A) de Casullo M. (2002). Este instrumento, tiene el fin de conocer la percepción que tienen los sujetos, de su Bienestar Psicológico. Casullo siguió la propuesta teórica de Ryff y Keyes (1995). Evalúa los individuos de 18 años en adelante.

Esta escala psicométrica, permite tener un conocimiento global del nivel del Bienestar Psicológico, a partir de una puntuación, que se convierte en percentiles.

También es posible conocer más detalladamente, las distintas dimensiones que comprende el Bienestar Psicológico.

Se eligió dicho instrumento, debido a que fue validado para Iberoamérica (Cuba, España, Perú y Argentina). Es una escala Likert, formada por 13 ítems, que puntúan del 1 al 3, según se esté “de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo”. Las dimensiones que abarca son: Control de situaciones y aceptación de sí (ítems 2, 11,13); autonomía (ítems 4, 9,12); vínculos (ítems 5, 7,8); proyectos (ítems 1, 3, 6,10). Su aplicación lleva de 5 a 10 minutos, y puede hacerse en forma individual o colectiva, e incluso autoadministrada.

El instrumento cumple con las condiciones de confiabilidad, validez, y objetividad:

-Confiabilidad de la BIESPS – A: En Argentina fue aplicado a 359 personas, varones y mujeres de 18 a 61 años, residentes en Buenos Aires y el conurbano bonaerense, que eligieron libremente participar. El 50% de ellas eran solteras y el 40% eran casadas o vivían en pareja. La mayoría contaba con estudios secundarios completos (60%), un 25% tenía estudios universitarios; y solo un 15% tenía únicamente la primaria completa. El número de casos utilizado es adecuado, según los análisis estadísticos efectuados. La confiabilidad total de la escala, alcanza valores de 0,70.

-Validez de la BIEPS – A: Casullo diseñó un instrumento ad hoc, para evaluar el Bienestar Psicológico en adultos. Este instrumento, ya había sido validado en población adolescente, en Argentina. También se correlacionó con la versión argentina de la Escala SOC (Escala de Sentido de Coherencia). Los datos fueron analizados con programas estadísticos específicos. Es una prueba de alta potencia estadística.

-Objetividad de la BIEPS - A: Al tratarse de una prueba psicométrica, donde los resultados arrojados se expresan en valores numéricos (puntajes, percentiles), no es permeable a la subjetividad del investigador. Casullo, dice que es posible realizar inferencias, respecto a las dimensiones que componen el Bienestar psicológico, pero este análisis corresponde al investigador.

Para el análisis de los datos, se tuvieron en cuenta los niveles de Bienestar Psicológico, y los datos demográficos que contiene el propio instrumento.

Los resultados fueron presentados a través de tablas y gráficos.

PROCEDIMIENTO

Lo primero que se realizó, fue una entrevista de presentación, con la Gerente de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, de la empresa El Cóndor SA., para presentar los objetivos de la investigación, y solicitar los permisos pertinentes.

Se llevó a cabo una segunda entrevista, con la misma persona, para obtener información relevante de la organización, aquello a lo que fuera posible acceder, y acordar horarios para el encuentro con cada una de las choferes. Para esto último se realizaron múltiples comunicaciones telefónicas, con el diagramador de los horarios de los choferes.

Se realizaron los encuentros con cada una de las conductoras, con el fin de obtener el consentimiento de ellas para participar en la investigación, y aplicar la Escala BIEPS – A. Esto se implementó en distintos horarios y lugares.

Finalmente, se analizaron los datos aportados por las participantes, para responder al planteamiento del problema.

ANÁLISIS DE DATOS

Tabla nº. 1: Datos generales por participante

Participante	Edad	Educación	Familia	Nivel de Bienestar Psicológico
1	22 años	Sec. Incomp.	Nuclear	Medio
2	22 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
3	40 años	Sec. Comp.	Monoparental	Alto
4	29 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
5	37 años	Sec. Incomp.	Nuclear	Alto
6	33 años	Sec. Comp.	Extensa	Alto
7	23 años	Sec. Incomp.	Nuclear	Bajo
8	35 años	Sec. Comp.	Extensa	Alto
9	29 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
10	26 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
11	32 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
12	31 años	Sec. Comp.	Nuclear	Alto
13	31 años	Terc. Incomp.	Nuclear	Alto
14	42 años	Sec. Incomp.	Monoparental	Alto
15	36 años	Sec. Incomp.	Monoparental	Medio
16	27 años	Terc. Incomp.	Extensa	Medio

Fuente: elaboración propia.

Aclaraciones: se agruparon los personas con las que viven las participantes en tipos de familias, debido a la dispersión de los datos.

Familia nuclear o típica: compuesta por madre, padre, hijos

Familia monoparental: un solo progenitor.

Familia extensa: varios miembros de la familia conviven en la misma casa

(primos, padres, abuelos, hijos de los hijos, etc.)

Tabla nº 2: Puntajes totales, percentiles y niveles de Bienestar Psicológico (B.P.) por participante.

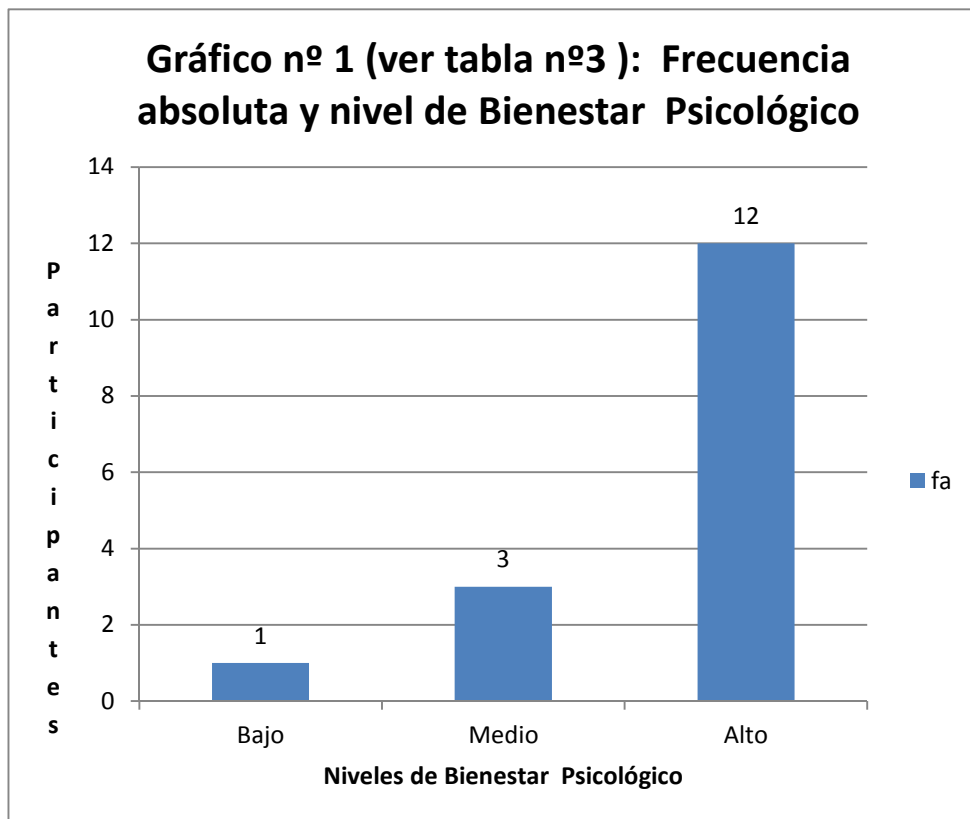
Participante	Puntaje Total	Percentiles	Nivel de Bienestar Psicológico
1	34	50	Medio
2	39	95	Alto
3	37	75	Alto
4	36	75	Alto
5	36	75	Alto
6	37	75	Alto
7	33	25	Bajo
8	37	75	Alto
9	36	75	Alto
10	36	75	Alto
11	37	75	Alto
12	39	95	Alto
13	38	95	Alto
14	39	95	Alto
15	34	50	Medio
16	35	50	Medio

Fuente: elaboración propia.

Tabla nº 3 (ver gráfico nº 1): Frecuencia absoluta y nivel de Bienestar Psicológico.

Niveles de Bienestar Psicológico	fa
Bajo	1
Medio	3
Alto	12

Fuente:
elaboración
propia.



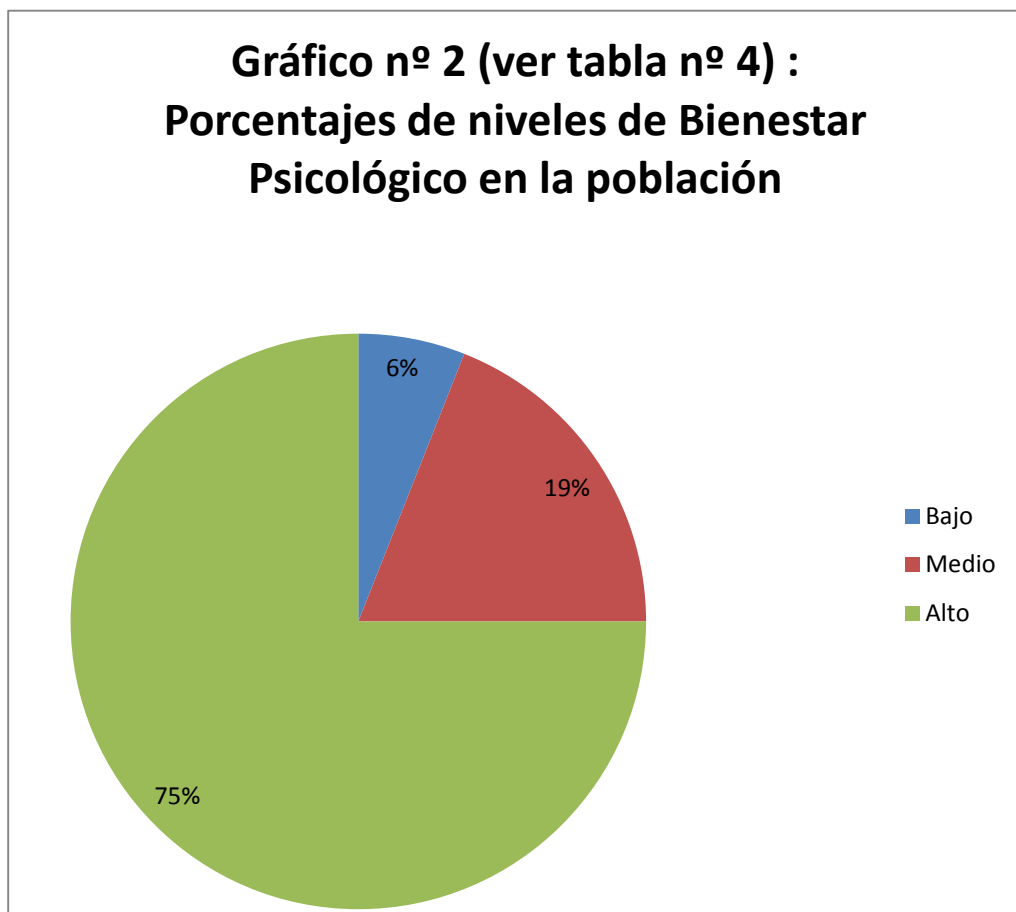
Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº. 1: de 16 participantes, 12 presentan un alto Bienestar Psicológico, 3 tienen un nivel medio y 1 un nivel bajo. Se aprecia una clara predominancia del nivel alto de Bienestar Psicológico, en relación a los niveles medio y bajo.

Tabla nº 4 (ver gráfico nº 2): Porcentajes de niveles de Bienestar Psicológico en la población.

Niveles de Bienestar Psicológico	%
Bajo	6
Medio	19
Alto	75

Fuente:
elaboración
propia.



Fuente:
elaboración
propia.

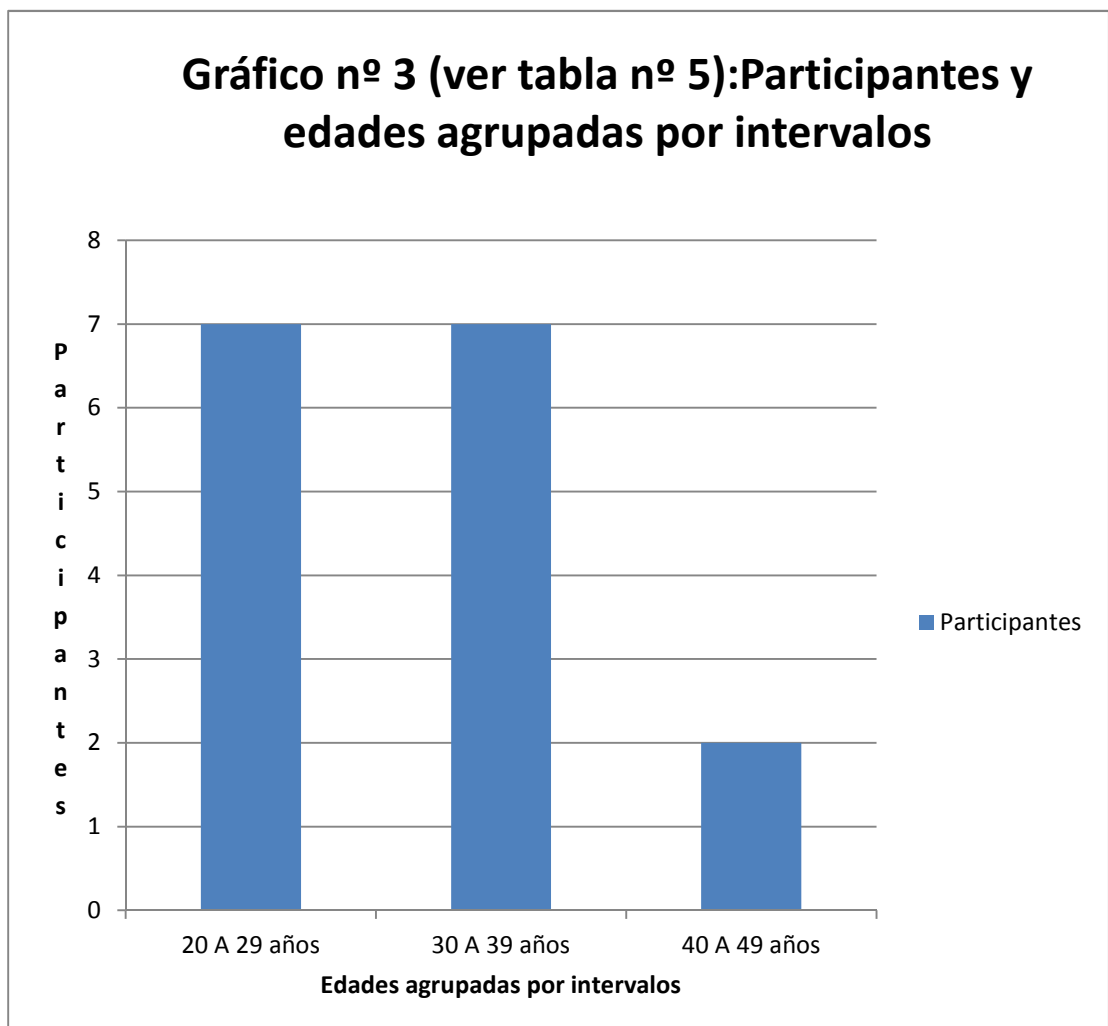
Gráfico nº 2: Predomina un alto nivel de Bienestar Psicológico, representando el 75 % de las participantes.

Hay un 19% con el nivel medio de Bienestar Psicológico y solo un 6 % con un bajo nivel de Bienestar.

Tabla nº 5 (ver gráfico nº 3): Participantes y edades agrupadas por intervalos.

Edades	Participantes
20 A 29 años	7
30 A 39 años	7
40 A 49 años	2

Fuente: elaboración propia.



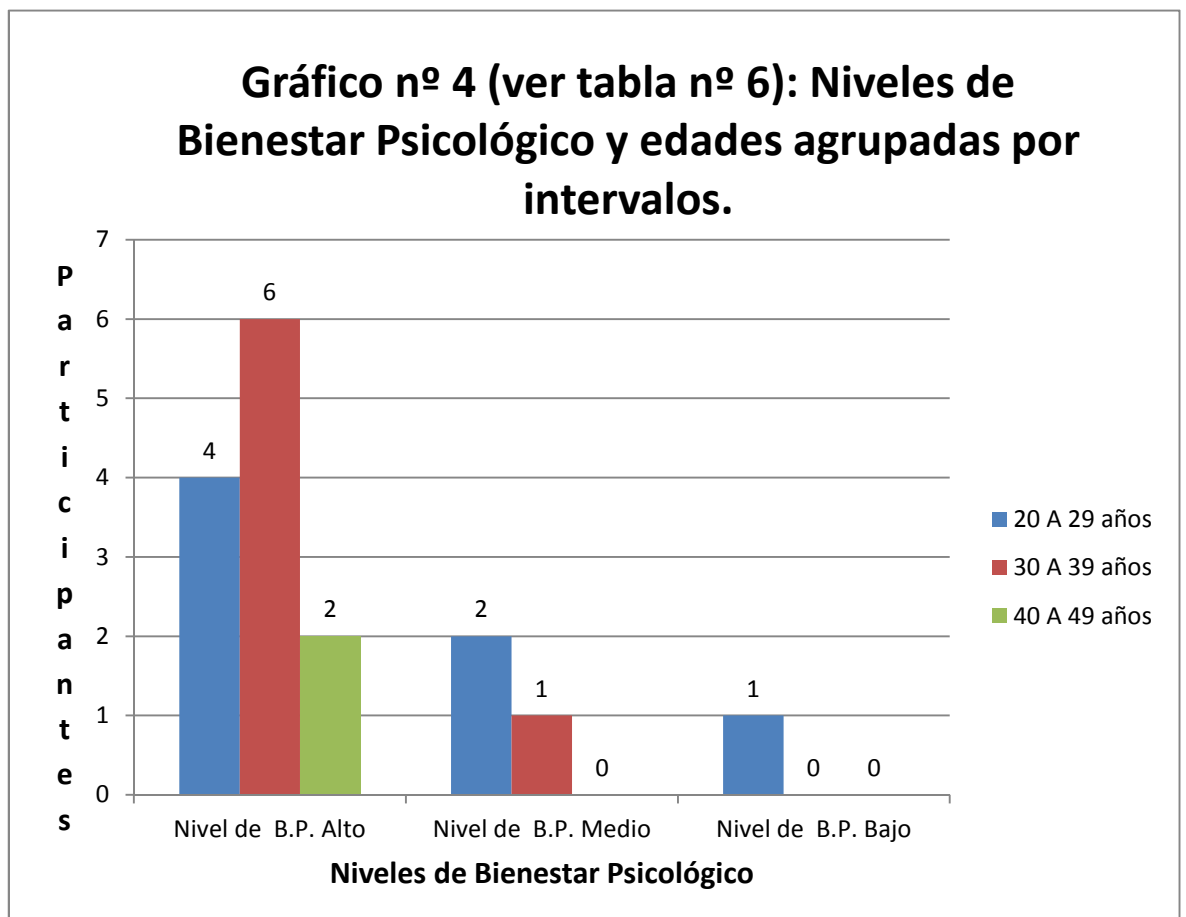
Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº 3: Prevalecen las edades de 20 a 29 años y 30 a 39 años, en iguales cantidades, 7 participantes cada uno.
Solo 2 participantes tienen entre 40 y 49 años.

Tabla nº 6 (ver gráfico nº 4): Niveles de Bienestar Psicológico y edades agrupadas por intervalos.

Edades	Nivel de B.P. Alto	Nivel de B.P. Medio	Nivel de B.P. Bajo
20 A 29 años	4	2	1
30 A 39 años	6	1	0
40 A 49 años	2	0	0

Fuente:
elaboración
propia.



Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº 4: la franja etarea de 20 a 29 años muestra una mayor distribución de los niveles de Bienestar Psicológico.

También aquí se presenta el único caso con nivel bajo de Bienestar Psicológico.

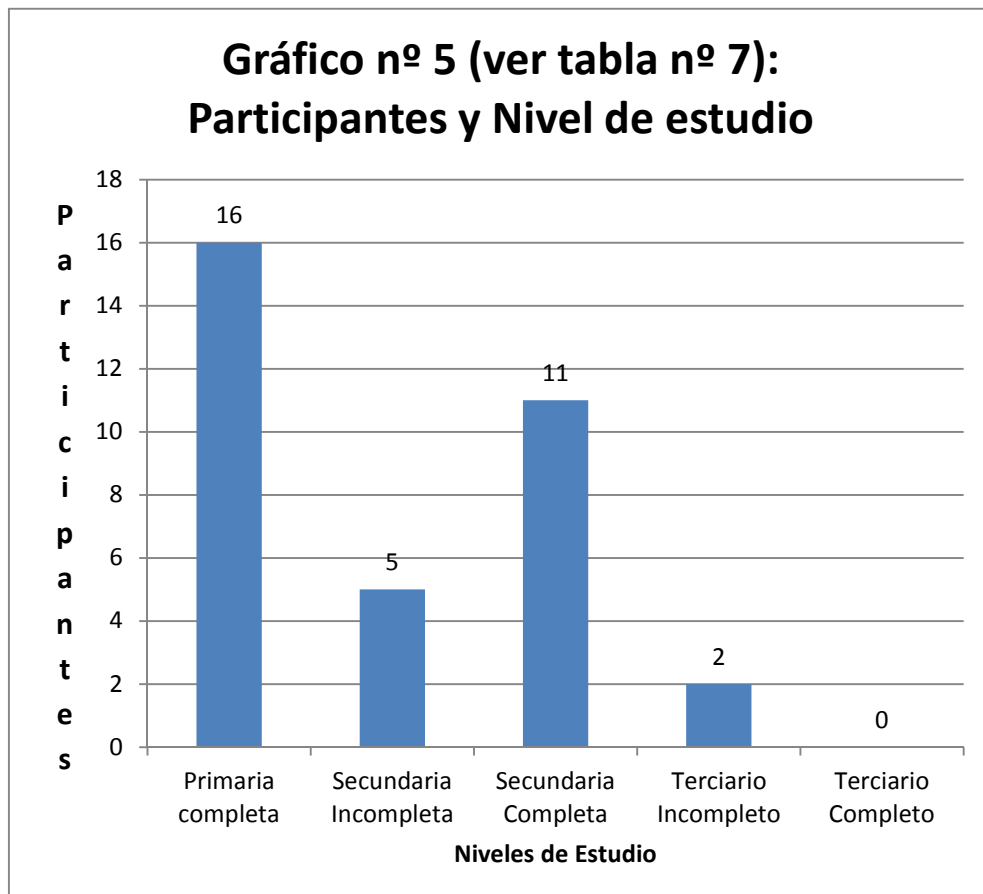
Las participantes de 30 a 39 años presentan, niveles más altos de Bienestar Psicológico que las anteriores.

Las de 40 a 49 años, presentan una concentración de Bienestar Psicológico en niveles altos.

Tabla nº 7 (ver gráfico nº 5): Participantes y nivel de estudio.

Nivel Educativo Alcanzado	Participantes
Primaria Incompleta	0
Primaria completa	16
Secundaria Incompleta	5
Secundaria Completa	11
Terciario Incompleto	2
Terciario Completo	0

Fuente:
elaboración
propia.



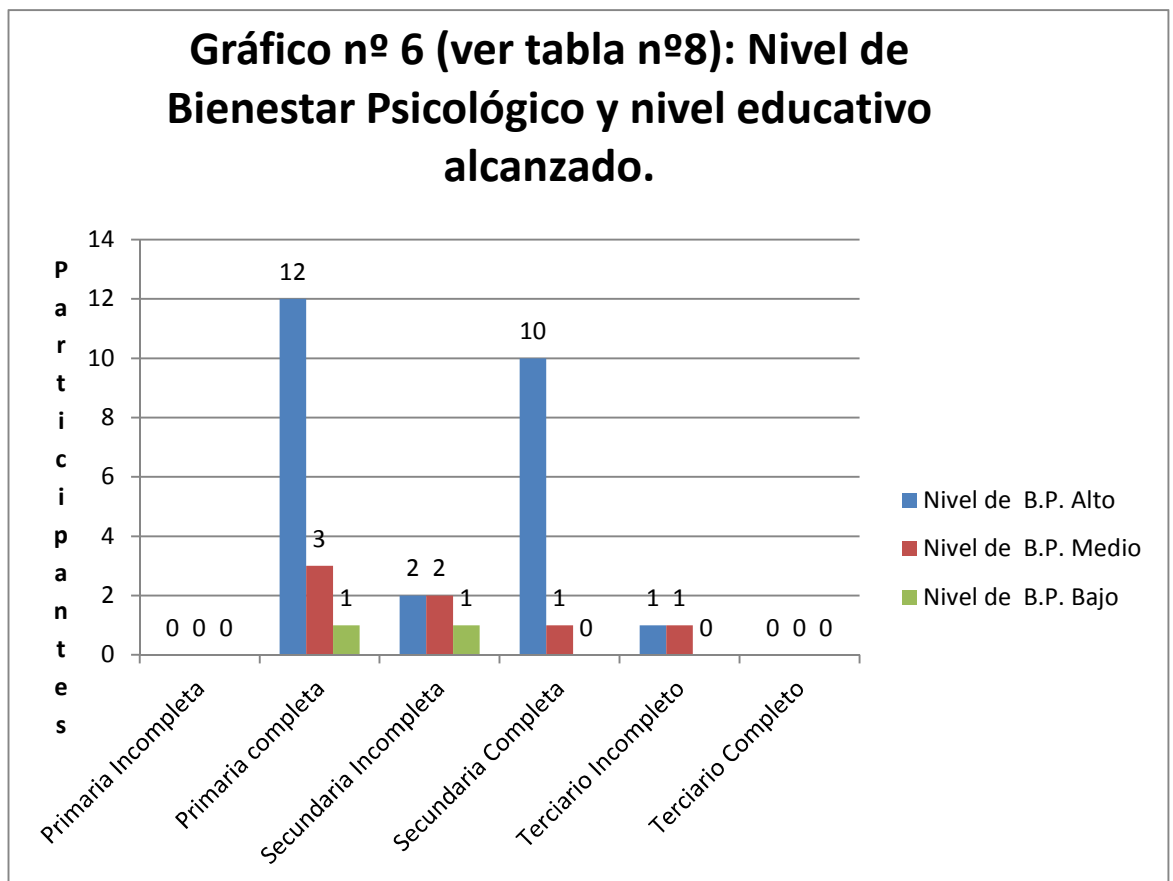
Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº 5: La totalidad de las participantes tienen los estudios primarios completos. Le siguen el nivel secundario completo con 11 participantes. Solo 2 participantes iniciaron estudios Terciarios sin completarlos.

Tabla nº 8 (ver gráfico nº 6): Nivel de Bienestar Psicológico y Nivel de educativo alcanzado.

Nivel Educativo Alcanzado	Nivel de B.P. Alto	Nivel de B.P. Medio	Nivel de B.P. Bajo
Primaria Incompleta	0	0	0
Primaria completa	12	3	1
Secundaria Incompleta	2	2	1
Secundaria Completa	10	1	0
Terciario Incompleto	1	1	0
Terciario Completo	0	0	0

Fuente:
elaboración
propia.



Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº 6: Mayor presencia de Alto nivel de B.P. en aquellas participantes que completaron estudios primarios, contra 3 casos con nivel de B.P. medio y 1 bajo.

En cuanto a la secundaria incompleta, de 5 participantes, 2 tienen alto Bienestar, 2 un nivel medio y solo 1 bajo.

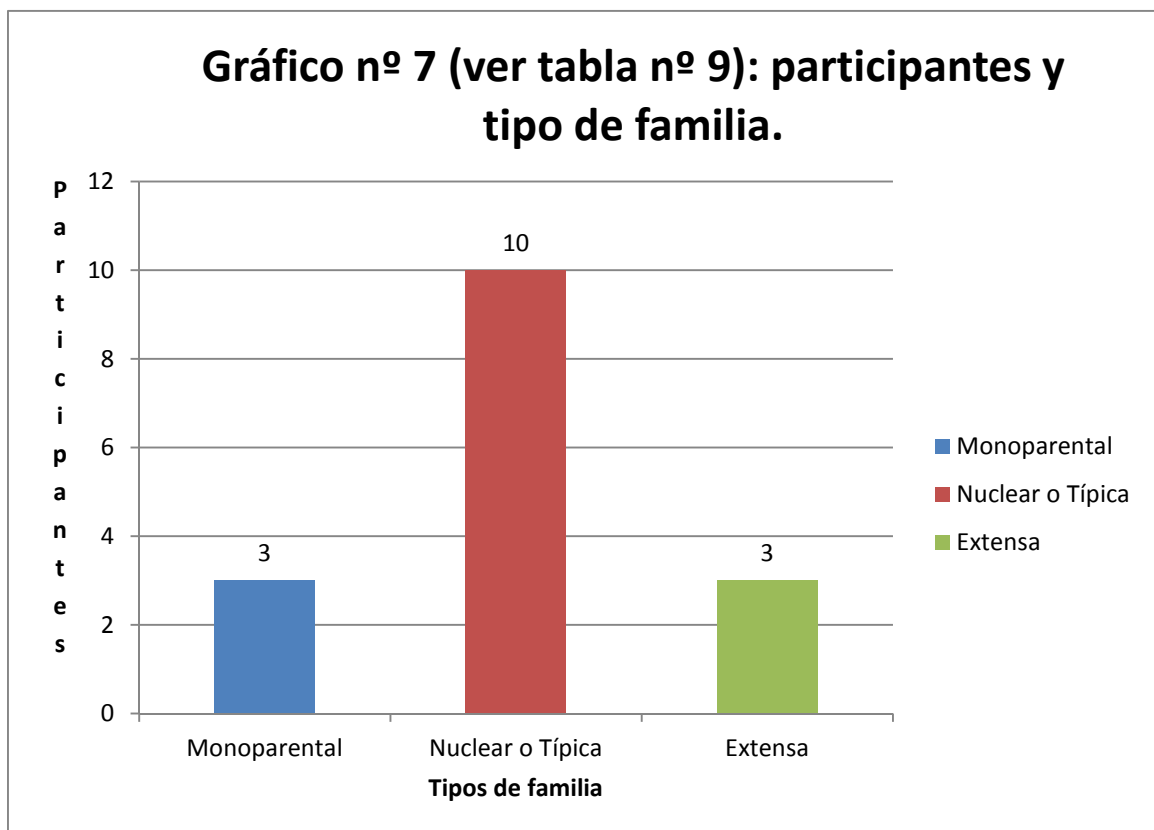
En las participantes que completaron sus estudios secundarios, vuelven a presentarse altos niveles de B.P. (10 casos) contra 1 de nivel medio.

De las únicas participantes que iniciaron sin concluir estudios terciarios, 1 tiene alto B.P. y otra un nivel medio.

Tabla nº 9 (ver gráfico nº 7) : Participantes y tipo de familia

Tipo de Familia	Participantes
Monoparental	3
Nuclear o Típica	10
Extensa	3

Fuente: elaboración propia.



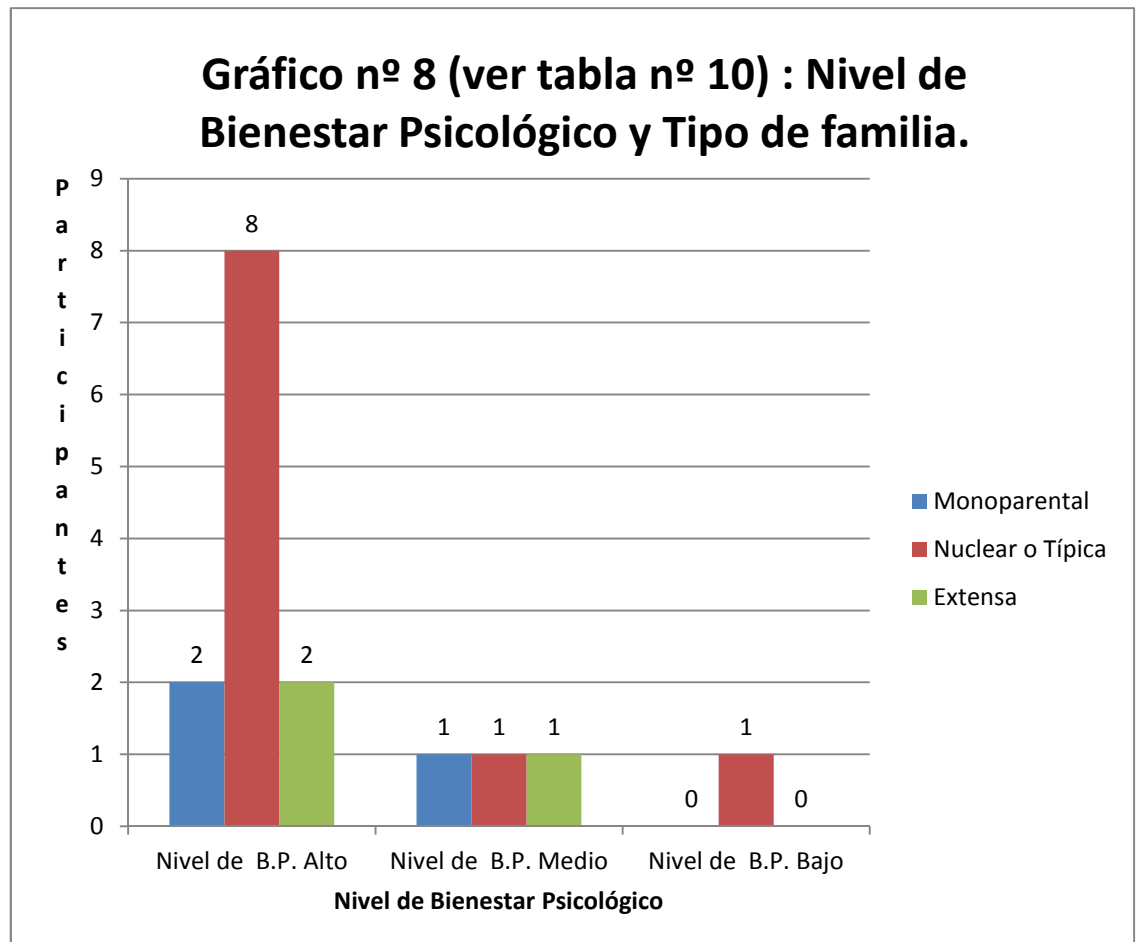
Fuente: elaboración propia

Gráfico nº 7. Hay un alta concentración de participantes (10 casos) que pertenecen a familias nucleares, mientras que, 3 tienen tres familias monoparentales; y 3 familia extensa.

Tabla nº 10 (ver gráfico nº 8): Niveles de Bienestar Psicológico y Tipo de familia.

Tipo de Familia	Nivel de B.P. Alto	Nivel de B.P. Medio	Nivel de B.P. Bajo
Monoparental	2	1	0
Nuclear o Típica	8	1	1
Extensa	2	1	0

Fuente:
elaboración
propia.



Fuente:
elaboración
propia.

Gráfico nº 8 : Se observa que la alta concentración de participantes con familias nucleares, va acompañada de un alto nivel de Bienestar Psicológico.

Solo 1 tiene nivel medio; y 1, bajo.

Las que pertenecen a familias monoparentales tienen alto nivel de Bienestar Psicológico, solo1 con nivel medio. Lo mismo sucede en las familias extensas.

Tabla nº 11: Dimensiones que componen el Bienestar Psicológico por participante.

Participante	Aceptación Control	Autonomía	Vínculos	Proyectos	Total	Nivel de Bienestar Psicológico
1	7	7	8	12	34	Medio
2	9	9	9	12	39	Alto
3	9	7	9	12	37	Alto
4	9	6	9	12	36	Alto
5	9	7	8	12	36	Alto
6	9	9	7	12	37	Alto
7	9	3	9	12	33	Bajo
8	9	8	8	12	37	Alto
9	9	6	9	12	36	Alto
10	9	8	7	12	36	Alto
11	9	7	9	12	37	Alto
12	9	9	9	12	39	Alto
13	9	9	8	12	38	Alto
14	9	9	9	12	39	Alto
15	9	9	5	11	34	Medio
16	9	5	9	12	35	Medio

Fuente:
elaboración
propia.

Valores de referencia para la Tabla nº 11

Dimensiones BIEPS	Valor Máximo	Valor Mínimo
Aceptación Control	9	3
Autonomía	9	3
Vínculos	9	3
Proyectos	12	4

Fuente:
elaboración
propia.

Las dimensiones aceptación /control y proyectos presentan en general los valores más altos. Las dimensiones Autonomía y vínculos, muestran valores significativamente más bajos, especialmente en autonomía.

CONCLUSIÓN

La presente investigación abordó el tema “El Bienestar Psicológico en las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, de la empresa El Cóndor S.A, de Salta capital, año 2017”. Para ello, se trabajó con 16 mujeres choferes, que representan la población total de mujeres con ese rol dentro de la empresa. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento, la Escala BIEPS-A de M. Casullo, previa autorización de cada una de las participantes.

En relación al objetivo de la investigación, que es conocer el nivel de Bienestar Psicológico de estas empleadas, según los datos obtenidos de las 16 participantes, el 75% presenta un nivel de Bienestar Psicológico (BP) alto.

Esto indica que en ellas, hay una percepción positiva sobre los logros alcanzados en la vida; satisfacción personal respecto a lo que hicieron, hacen, y a sus posibilidades para concretar proyectos futuros; flexibilidad en la forma de pensar y creatividad; buenas relaciones con los demás, generosidad y consideración. Ante las adversidades y los desafíos de la vida, muestran resistencia; mayor repertorio de estrategias de afrontamiento ante las mismas, lo cual a su vez, genera mayor autoestima y seguridad en sí mismas. Los estados de ánimo negativos son contrarrestados, el trabajo se disfruta porque se tiene una actitud positiva, y la salud es mejor.

En las participantes que mostraron un nivel bajo de Bienestar Psicológico (el 6% de ellas), y un nivel medio (el 19%), se presentan algunas deficiencias en cuanto a la seguridad en sí mismas, la posibilidad de alcanzar las metas propuestas, los vínculos con las demás personas, pensamiento más rígido, menos estrategias para afrontar las dificultades, una percepción de sí mismas y de su vida más empobrecida. Desde la perspectiva eudaimónica, se considera que ellas pueden aumentar su Bienestar Psicológico, desarrollando sus potencialidades, mejorando aquello en lo que presenten deficiencias, para lograr una vida plena.

En cuanto a los datos demográficos, inciden en el Bienestar Psicológico, los aspectos culturales. Los resultados expresan que, en el **nivel de estudio alcanzado**, todas tienen la primaria completa.

Presentan alto nivel de Bienestar, aquellas participantes que completaron los estudios secundarios (10 casos); sólo 1 tiene nivel medio.

En aquellas que no terminaron el ciclo secundario (5 casos), aparecen niveles más bajos de Bienestar Psicológico: 2 tienen alto BP, 2 un nivel medio, y 1 bajo.

De las 2 choferes que comenzaron estudios terciarios, ninguna logró concluirlos (1 tiene alto BP, y 1 bajo BP).

Sobre los **tipos de familia** de las que forman parte, estas empleadas muestran niveles de Bienestar Psicológico alto, en los casos de las familias nucleares (8 tiene alto BP; 1, medio; y 1 bajo). Sólo 2, tienen familias monoparentales (1 con alto BP y 1 con nivel medio). En las que tienen familias extensas, se repiten los mismos valores que en las monoparentales.

En cuanto a la **edad**, Casullo (2002), dice que ésta no influye en el Bienestar Psicológico. Los valores arrojados, por la escala BIEPS-A, son los siguientes: los niveles más altos de BP, se presentan en la franja etaria de 30 a 39 años (6 tienen bajo BP y 1, nivel medio); y de 40 a 49 años (ambas con niveles de BP alto). Los niveles más bajos de BP, se observan entre los 20 a 29 años (4mujeres tienen un alto BP; 2, un nivel medio, y 1, un nivel bajo).

Respecto a las **distintas dimensiones** que componen el Bienestar Psicológico; la dimensión **Proyectos**, muestra valores altos. Cuando esto es así, las participantes tienen metas y proyectos de vida; la vida tiene valores, que hacen que esta tenga sentido.

También se observan valores altos, en la dimensión **Aceptación de sí** (15 choferes), por lo cual se reconocen y aceptan, aspectos positivos y negativos de sí mismas, y se valora positivamente el pasado. Lo mismo sucede con la dimensión **Control de situaciones**, que permite la manipulación adecuada de los contextos, a las propias necesidades e intereses.

Sólo una participante, presenta una disminución en la dimensión aceptación – control, lo cual implica, según la teoría, una menor aceptación de

sí misma, el deseo de ser diferente a como se es en realidad, insatisfacción con la vida, y dificultades en el manejo de situaciones cotidianas.

En las dimensiones **Vínculos y Autonomía**, los datos aportados por el instrumento, muestran mayores deficiencias en general (en algunas participantes más pronunciadas que en otras).

En la dimensión **autonomía**, en aquellas personas que presentan los valores máximos (en este caso, 6 mujeres), las decisiones son tomadas de un modo independiente, y con asertividad; hay una mayor confianza en sí mismas. Por lo contrario, en las empleadas que se observan valores más bajos, hay dependencia hacia los demás en la toma de decisiones; en la importancia otorgada a las opiniones, comentarios y sentimientos de otras personas.

En la dimensión **Vínculos**, en las conductoras que muestran los máximos valores (9 casos), hay calidez y confianza en el trato hacia otros; empatía y capacidad para expresar afectos. Cuando estos valores descienden (dependiendo de la magnitud de la disminución), como sucede con el resto de las 7 participantes, las relaciones con los demás son pocas, hay aislamiento, frustración en cuanto a las relaciones interpersonales, y falta de compromiso hacia los demás.

En general, las participantes muestran buen nivel de Bienestar Psicológico, según los resultados obtenidos con la Escala BIEPS-A (entre los niveles medio y alto). También se identificaron aquellas dimensiones deficientes en cada participante, que disminuyen el nivel de Bienestar Psicológico, para poder reforzarlas o desarrollarlas.

SUGERENCIAS

A partir de la realidad actual de las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, en la ciudad de Salta, se sugiere la realización de otras investigaciones de mayor alcance, que consideren otras variables (indagando sobre relaciones, causas), y que permitan acceder a un conocimiento más profundo del tema. Se recomiendan investigaciones, que contemplen la desigualdad de género, en ámbitos laborales estereotípicamente masculinos.

En orden a un proceso de mejora continua del Bienestar Psicológico, se sugiere a la empresa de transporte, la implementación de los recursos necesarios, para el fortalecimiento o desarrollo del nivel de Bienestar Psicológico de sus empleadas. Así, para aquellas cuyo nivel de Bienestar es alto, podrán mantenerlo y reforzarlo, teniendo en cuenta que el Bienestar Psicológico puede cambiar a largo plazo. Para las conductoras que tienen un nivel de Bienestar Psicológico medio o bajo, es conveniente desarrollarlo, trabajando sobre aquellas dimensiones en las que hayan mostrado deficiencias, y que el instrumento permitió identificar. Estas son Autonomía y Vínculos.

Respecto a la dimensión Autonomía, es importante en este tipo de trabajo, que las choferes tengan la capacidad para tomar decisiones correctas cuando las circunstancias lo requieran, ya que ellas son las únicas responsables en el vehículo, durante la jornada laboral. Ante un imprevisto, es conveniente que puedan tomar decisiones de un modo independiente, y que muestren confianza en su propio juicio para hacerlo.

En cuanto a la dimensión Vínculos, las buenas relaciones interpersonales en estas empleadas son de gran valor. No sólo en lo relativo al trato con los usuarios del servicio, sino también con sus propios compañeros de trabajo, y sus superiores.

Para ello, la empresa puede realizar capacitaciones sobre diferentes temáticas relacionadas con las dificultades habituales, propias de este empleo. Algunas de ellas pueden ser: talleres para trabajar el desarrollo y fortalecimiento de competencias, sobre estrategias de afrontamiento positivas

ante el estrés y los accidentes; la resiliencia; la asertividad; las habilidades psicosociales; la manera de conciliar el trabajo y la familia, debido a que actualmente, algunas mujeres que trabajan, tienen conflictos respecto a la dedicación ofrecida a cada una de estas.

Desde la Psicología Positiva, se cuenta con diversas técnicas para ello, sin descartar la posibilidad de recurrir a otros enfoques psicológicos.

Otra posibilidad es la creación de un gabinete psicológico, para las demandas de estas mujeres, en relación a lo emocional, (y de otros empleados), permitiendo un seguimiento de los casos.

Incentivarlas en el estudio, para terminar estudios inconclusos, o aprender algo nuevo, y posibilitar planes de carrera, son otras maneras que tiene la organización de apoyarlas en su realización personal y profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramo, L. (Mayo-Agosto 2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios feministas* 12 (2), 224-235.

Recuperado de:

www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf

Bahamondes, M., Miranda, S., Avendaño, S., Estrada, C. (Julio 2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de psicología*, 26 (1), 1-13.

Recuperado de:

www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v26n1/0719-0581-revpsicol-26-01-00120.pdf

Casullo, M.M. (2002) *Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A)*. Facultad de psicología de la UBA.

Recuperado de: <http://es.slideshare.net/Solercanto/escala-bieps>

Casullo, M.M. (2002) *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (Fe.P.R.A.) Aprobado por Asamblea ordinaria del 10 de abril de 1999. Modificado por la Asamblea Extraordinaria del 30 de noviembre de 2013.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Tranviarios Automotor (UTA)

CCT 460/73. (1975) Recuperado de:
<http://www.utaargentina.com/wp-content/uploads/CCT/CCT460-Omnibus-y-Colectivos.pdf>.

Cuadrado, I (2007). Estereotipos de género. En Francisco Morales. (3º ed.), *Psicología Social*, (pp. 243 – 265). Mc Graw-Hill / Interamericana de España.

Diario Popular. (18 de mayo de 2015). *Salta: ordenan que 30% de choferes de colectivos sean mujeres.*

Recuperado de:

<https://www.diariopopular.com.ar/general/salta-ordenan-que-30-choferes-colectivos-sean-mujeres-n225729>

Díaz, D. (20 de junio de 2015). Lilita Leiva, la primera chofer de saeta/ Transporte público. *El Tribuno*, pp. 1-4. Recuperado de:
<http://www.eltribuno.info/salta/nota/2015-6-20-0-0-0-0-lilita-leiva-la-primer-chofer-de-saeta-transporte-publico>

El Cóndor S.A., (s/f). “*Quienes somos*”.

Recuperado de <http://elcondorsa.com.ar/quienes-somos/>

Favero E. y Castellá Sarriega J. (2014) Impactos da Seca no Bem-Estar Psicológico de Agricultores Familiares do Sul do Brasil. *Temas em Psicologia*, 22 (4), 809-822. Doi: 10.9788/TP2014.4-11

Ferrer, P. (22 de agosto de 2017). Pese a un fallo judicial, menos del 4% de los choferes de colectivo son mujeres. *El Tribuno*. Recuperado de: <http://www.eltribuno.com/salta/nota/2017-8-22-0-0-0-pese-a-un-fallo-judicial-menos-del-4-de-los-choferes-de-colectivo-son.mujeres>

Figuroa, M., Contini, N., Betina Lacunza, A., Levín, M., Estévez Suedan, A. (Junio 2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán. (Argentina). *Anales de psicología*, 21, (1), 66-72.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16721108>

Freire Rodríguez, C. (2014). *El bienestar psicológico en los estudiantes universitarios: Operativización del constructo y análisis de su relación con las estrategias de afrontamiento*. (Tesis doctoral). Universidad de A. Coruña. Recuperada de: http://www.Ruc.edu.es/dspace/bitstream/handle/2183/13815/FreireRodriguez_Carlos_TD_2014.pdf?sequence=6

García, C. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género*. (Tesis Doctoral). UNED. España.

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47183>

Giddens, A. (2010). *Sociología*. (6º ed). Madrid, España: Alianza.

Gómez, J, F. (2007). Estereotipos. En Francisco Morales. (3º ed.), *Psicología Social* (pp. 203– 240). Mc Graw-Hill / Interamericana de España.

Griffa M. y Moreno J. (2011). *Claves para una psicología del desarrollo* (Vol. II). Buenos Aires: Lugar editorial.

Guilland, R. y Kieling Monteiro, J. (2010) Jovem em situação de desemprego: habilidades sociais e bem-estar psicológico. *Psicología: Teoría e Prática*, 12 (3), 149-163. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193818369012>

Hernández Sampieri. R., Fernández C. C & Baptista L. P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México. Mc Graw Hill.

Infobae. (20 de mayo de 2015). *Salta: el 30% de los choferes de colectivos deberán ser mujeres*.

Recuperado de:

<https://www.infobae.com/2015/05/20/1729867-salta-el-30-los-choferes-colectivos-deberan-ser-mujeres/>

Informatesalta. (29 de junio 2015). *Sale a la calle la primera chofer de colectivo*.

Recuperado de:

<http://informatesalta.com.ar/noticia/3686/sale-a-la-calle-la-primera-chofer-de-colectivo>.

I Sentís, L. (2016). *Salud laboral en conductores profesionales del transporte por carretera*. (Tesis doctoral). Universitat Rovira I Virgili. Recuperada de:

www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/398698/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Klineberg, O. (1965). *Psicología social*. México: Fondo de Cultura Económica.

La Capital. (19 de julio de 2015) *Rosario tiene unos dos mil choferes de colectivos urbanos y solo uno es mujer*.

Recuperado de:

<http://www.lacapital.com.ar/laciudad/rosario-tiene-unos-dos-mil-choferes-colectivos-urbanos-y-solo-uno-es-mujer-n490633.htm/>

La Voz. (31 de agosto de 2017). *Impulsan dos proyectos para que mujeres sean choferes del transporte urbano en Córdoba*.

Recuperado de:

<http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/impulsan-dos-proyectos--para-que-mujeres-sean-choferes-del-transporte-urbano-en-cordoba>

Misiones on line (12 de mayo de 2017). *Koropeski: Lanzamos mujeres choferes porque las estadísticas muestran que son más prudentes*

Recuperado de:

<http://misionesonline.net/2017/05/12/koropeski-nos-animamos--lanzar-mujeres-choferes-las-estadisticas-muestran-mas-prudentes>

Ley del Psicólogo de la Provincia de Salta N° 6063/83. Sancionada el día 11 de febrero de 1983 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia el día 3 de Marzo de 1983.

Recuperado de: <http://psicologossalta.com.ar/>

Ley de Tránsito N° 24.449 (1994).

Recuperada de http://www2.cnrt.gob.ar/bases/norma/ley_24449.htm

Luchemos por la vida (s/f). *Estudio sobre choferes profesionales involucrados en accidentes con víctimas mortales.* Recuperado de:

www.luchemos.org.ar/es/investigaciones/estudio-sobre-choferes-profesionales-involucrados-en-accidentes-con-victimas-mortales

Luchemos por la vida (2017). *Muertos en Argentina durante 2016.*

Recuperado de:

www.luchemos.org.ar/es/estadisticas/muertosanuales/muertos-en-argentina-durante-2016

Luchemos por la vida (s/f). *Mujeres al volante.* Recuperado de:

<http://www.luchemos.org.ar/revistas/articulos/rev21/pag04.htm>

Marsollier, R. y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 10, (1). Doi: 105027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125

Martos y Mula, A., Vaca, D., Guari, A., y Di Filippo Ordoñez, N. (2016) Bienestar psicológico en los alumnos ingresantes a la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy (FHyCS-UNJu). Año 2015. *Psicodiagnosticar. Revista de la Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico*, 26, 33-58

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección de Equidad de Género e igualdad de Oportunidades en el trabajo. (2017). *Las mujeres en el mundo del trabajo*.

Recuperado de:

Trabajo.gob.ar/downloads/cegiot/Informe_CTIO_DocumentoDeTrabajo-pdf.

Molero, F. (2007). El estudio del prejuicio en la Psicología social: definición y causas. En Francisco Morales. (3º ed.), *Psicología Social* (pp. 591 – 599). Mc Graw-Hill / Interamericana de España.

Organización Mundial de la Salud. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*.

Recuperado

de

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Recasens, L. (1972). *Tratado General de Sociología*. México: Porrúa.

Régimen de Contrato de Trabajo en Argentina. Ley N° 20.744/ 76. (1976).

Romero C., Alicia E, Brustad, A., Robert J.; García Mas, A. (Julio-Dic., 2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2, (2), 31-52. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126258003>

Rosario plus. (18 de enero de 2017). *La Mixta sale a buscar mujeres para manejar los bondis*.

Recuperado de:

<http://www.rosarioplus.com/ensacoycorbata/La-Mixta-sale-a-buscar-mujeres-para-manejar-los-bondis-20170117-0040.htm/>

Sisnero, M; Caliva, L. Bustamante, S. Fundación entre Mujeres vs Tadelva SRL, Ahynarca SA, Alto Molino SRL y otros. Expte. N° CJS 33.102/09, Tomo 145: 909/954 (08-06-2010).

Recuperado de:

<https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Jurisprudencia/Sisnero>

Transporte Automotor de Pasajeros. Decreto N° 958/92 (1992)

Recuperado

de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/5000-9999/orma.htm>

Vázquez C., y Hervás G. (coords). (2014). *La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva*. España: Alianza editorial.

Verde, M. (Dir.), (2015). *Transformaciones psicosociales en la ciudad de Salta*. (Resol Rectoral: 1039/12). Ucasal. Consejo de Investigaciones Facultad de Artes y Ciencias. Salta.

Wrench, D. (1971). *Psicología: un enfoque social*. Bs Ab. Argentina: Paidós

Zubieta, E., Muratori, M., Fernández, O. (Abril 2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*. 3 (1), pp.-1-9.

Recuperado

de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752012000100005

ANEXOS

ANEXO I

Autorización de la empresa

ANEXO II

Consentimientos informados

ANEXO III

Modelo de Protocolo

ANEXO IV

Protocolos

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA
FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

“El Bienestar Psicológico, en las mujeres conductoras de transporte urbano de pasajeros, de la empresa “El Cóndor S.A.”, de Salta capital, año 2.017”.

Alumna: Rivera Patricia Lorena. DNI: 24.508.099. Firma:

Director de tesis: Galván David. DNI: 27.327.808. Firma:

EVALUACIÓN

-Decisión:

- Tribunal Evaluador:

Jurado:

Jurado:

Jurado:

-Lugar y fecha: